



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO**

DAISIANE BISPO DOS SANTOS

**HOMOSSEXUALIDADE NAS ORGANIZAÇÕES: PRÁTICAS DISCRIMINATÓRIAS E
ESTRATÉGIAS DE SOBREVIVÊNCIA**

**SÃO CRISTÓVÃO
2019**

DAISIANE BISPO DOS SANTOS

**HOMOSSEXUALIDADE NAS ORGANIZAÇÕES: PRÁTICAS DISCRIMINATÓRIAS
E ESTRATÉGIAS DE SOBREVIVÊNCIA**

Projeto de Pesquisa apresentado como requisito parcial para obtenção de conceito na disciplina de TCC do curso de Graduação em Administração da Universidade Federal de Sergipe, Campus de São Cristóvão, Sergipe.

**Orientadora: Prof.^a Dr.^a Rúbia
Oliveira Corrêa**

**SÃO CRISTÓVÃO
2019**

DAISIANE BISPO DOS SANTOS

**HOMOSSEXUALIDADE NAS ORGANIZAÇÕES: PRÁTICAS DISCRIMINATÓRIAS
E ESTRATÉGIAS DE SOBREVIVÊNCIA**

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Departamento de Administração da Universidade Federal de Sergipe, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Administração.

COMISSÃO EXAMINADORA

Prof.^a Dra. Rúbia Oliveira Corrêa
Universidade Federal de Sergipe
Orientadora

Prof.^a Dra. Mônica Cristina Rovaris Machado
Universidade Federal de Sergipe
1º Examinadora

Linda Brasil Azevedo Santos
Universidade Federal de Sergipe
2º Examinadora

DEDICATÓRIA

Dedico esta pesquisa aos homossexuais, em especial aqueles que sofrem cotidianamente com o preconceito e discriminação nas organizações.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus, meu guia, por me fortalecer espiritualmente e guiar-me nessa longa jornada. É a Ele que agradeço inteiramente por tudo.

Aos meus pais Maria de Lourdes e Manoel Bispo que me apoiaram e ajudaram na minha formação acadêmica e pessoal, sou apenas o reflexo da educação que me deram.

Ao meu companheiro, Lucival Oliveira, que nunca se opôs a qualquer tipo de ajuda, estando sempre ao meu lado com tanto amor e carinho.

Aos meus amigos, em especial, Kate Winne e Mike Farias, que estiveram sempre por perto para ajudar e aconselhar em todos os momentos que precisei.

Aos meus familiares, em especial meus três irmãos e minha prima, Amanda Lima, que estiveram comigo e pude sempre contar com eles.

Aos professores do meu curso, pelos ensinamentos e conhecimentos trocados. Em especial à Rúbia Corrêa, minha orientadora, a qual abraçou-me e conduziu-me na consecução do meu TCC, além do carinho e atenção a mim dedicados.

À professora Mônica Machado e à Linda Brasil por aceitarem fazer parte da minha banca.

Às minhas colegas de curso e hoje amigas, Bárbara Curvello e Jaizze Castro, agradeço pelo tempo juntas, pela parceria e por continuarem ao meu lado.

Por fim, agradeço a todos que contribuíram direta e indiretamente para finalização dessa conquista. A todos, obrigada pelo carinho e pelo apoio.

RESUMO

Este estudo objetivou analisar as práticas discriminatórias e as estratégias de sobrevivência de homossexuais em organizações aracajuanas. Trabalho descritivo, exploratório e de natureza qualitativa, seus dados foram coletados por meio de entrevistas com roteiro semiestruturado e analisados com o auxílio da técnica de análise da narrativa. As entrevistas foram realizadas com seis homossexuais masculinos que trabalham em organizações privadas sediadas na cidade de Aracaju. A apreciação das entrevistas revelou que esses indivíduos sofrem preconceito e discriminação dentro do ambiente organizacional, tanto de forma velada quanto explícita. Desta maneira, os entrevistados utilizam-se de estratégias para se verem livres das práticas discriminatórias presentes no ambiente laboral. Essas estratégias, aqui nomeadas de estratégias de sobrevivência, geram tensões constantes e desgastam esses indivíduos emocionalmente, pois além de lidarem com toda a dinâmica do trabalho, por vezes eles se veem obrigados a desenvolverem medidas que possam camuflar suas orientações sexuais. Tais medidas, aparentemente, interferem diretamente no rendimento e desenvolvimento profissional, uma vez que reprimem sentimentos e inibem comportamentos espontâneos destas pessoas num espaço que deveria destinar-se a questões meramente profissionais. Os indivíduos aderentes às estratégias de sobrevivência denominadas como “não assumidos” e “parcialmente assumidos” buscavam se esquivar do preconceito e de práticas discriminatórias. Já aqueles que adotavam a estratégia “totalmente assumidos” partiam para o enfrentamento. Por fim, percebeu-se que existe uma clara deficiência com relação as políticas em prol da diversidade dentro das organizações analisadas, isso reflete no cenário encontrado, qualificado como predominantemente preconceituoso e discriminatório.

Palavras Chave: Práticas discriminatórias. Estratégias de sobrevivência. Homossexuais. Diversidade.

ABSTRACT

This study aimed to analyze the discriminatory practices and strategies of homosexual survival in Aracaju organizations. His descriptive, exploratory and qualitative work, his data were collected through interviews with semi-structured script and analyzed with the aid of the technique of narrative analysis. The interviews were conducted with six male homosexuals who work in private organizations based in the city of Aracaju. The appreciation of the interviews revealed that these individuals suffer prejudice and discrimination within the organizational environment, both veiled and explicit. In this way, the interviewees use strategies to be free of the discriminatory practices present in the work environment. These strategies, here called survival strategies, generate constant tensions and weary these individuals emotionally, because in addition to dealing with the whole dynamics of work, sometimes they are forced to develop measures that can camouflage their sexual orientations. Such measures seem to directly interfere with professional achievement and development, since they repress feelings and inhibit spontaneous behaviors of these people in a space that should be devoted to purely professional issues. Individuals adhering to the so-called "unassuming" and "partially assumed" survival strategies sought to avoid prejudice and discriminatory practices. Already those who adopted the strategy "totally assumed" went to the confrontation. Finally, it was noticed that there is a clear deficiency with respect to diversity policies within the analyzed organizations, this reflects in the scenario found, qualified as predominantly biased and discriminatory.

Keywords: Discriminatory practices. Survival strategies. Homosexuals. Diversity.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Categorias analíticas e elementos de análise	31
Quadro 2 - Caracterização dos entrevistados	46
Quadro 3 - Identidade social	47
Quadro 4 - Práticas discriminatórias	50
Quadro 5 - Estratégias individuais de sobrevivência dos homossexuais	54

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	10
1.1. PROBLEMA DE PESQUISA	11
1.2. OBJETIVOS	12
1.3.1. Objetivo Geral	12
1.3.2. Objetivos Específicos	12
1.4. JUSTIFICATIVA	13
2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	14
2.1. DIVERSIDADE NAS ORGANIZAÇÕES	14
2.2. HOMOSSEXUALIDADE NO ÂMBITO DAS ORGANIZAÇÕES	17
2.3. HOMOSSEXUAIS E A DISCRIMINAÇÃO NO ÂMBITO DAS ORGANIZAÇÕES	18
2.4. IDENTIDADES DE GENEROS E IDENTIDADE SOCIAL	20
2.5. ESTRATÉGIAS DE SOBREVIVÊNCIA DOS HOMOSSEXUAIS DENTRO DAS ORGANIZAÇÕES	22
3. METODOLOGIA	28
3.1. QUESTÕES DE PESQUISA	28
3.2. CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA	28
3.3. UNIDADE DE ANÁLISE E CRITÉRIOS PARA SELEÇÃO DO CASO	29
3.4. FONTES DE EVIDÊNCIAS E PRÉ-TESTE	29
3.5. CATEGORIAS ANALÍTICAS E ELEMENTOS DE ANÁLISE	31
3.6. DEFINIÇÕES CONSTITUTIVAS	31
3.7. TRATAMENTO DOS DADOS	32
3.8. LIMITAÇÕES DO ESTUDO	33
4. DESCRIÇÃO E ANÁLISE DOS CASOS	34
4.1. DESCRIÇÃO DOS CASOS	34
4.1.1. O Gestor	34
4.1.2. O Competente	36
4.1.3. Mosquito	38
4.1.4. Rafa	40
4.1.5. Peter Parker	41
4.1.6. Militante	43
4.2. ANÁLISE COMPARATIVA DOS CASOS	45
4.2.1. Caracterização dos entrevistados	45
4.2.2. Identidade Social	46
4.2.3. Práticas Discriminatórias	48
4.2.4. Estratégias de Sobrevivências dos Homossexuais	52
5. CONCLUSÕES	56
5.1. CONSIDERAÇÕES FINAIS	56
5.2. CONTRIBUIÇÕES DO ESTUDO E SUGESTÕES PARA FUTURAS PESQUISAS	57
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	59
APÊNDICE	63

1. INTRODUÇÃO

A maioria dos estudos sobre diversidade nas organizações aponta para o fato de as empresas serem vistas como um local onde as pessoas buscam majoritariamente objetivos econômicos e convivem de forma funcional e neutra. Esse modelo funcionalista de administração, cujo foco é a maximização dos lucros, revela várias fragilidades. Uma delas consiste no fato de não se considerarem os valores, as atitudes e os estilos de vida das diferentes pessoas que integram a organização, levando-as a se calarem e se esconderem para dar visibilidade tão somente à impessoalidade e ao profissionalismo (IRIGARAY, 2007a).

Souza e Garcia (2010) asseveram que dentro das organizações não há mais espaço para práticas de relações pessoais frias e burocráticas. A literatura passou a sinalizar o quão é interessante e importante o desenvolvimento de relações interpessoais harmoniosas, humanizadas no meio corporativo. O ambiente organizacional se torna mais “leve”, e conseqüentemente isso vem influenciando e marcando o clima organizacional. Entretanto, na prática, em muitas organizações isso não passa de ilusão (SOUZA; GARCIA, 2010).

A discussão sobre a diversidade e suas características, tais como: idade, etnia, gênero, raça, religião e deficiência têm despontado nos últimos anos e toma proporções interessantes na academia. Os especialistas reconhecem e comparam essas características com a ponta de um *iceberg* onde as pessoas veem apenas a parte superficial, estando propensas, portanto, a fazer suposições e criar estereótipos. Porém, à medida que as pessoas se conhecem, notam características mais importantes como a personalidade e os valores dos indivíduos que representam a diversidade em um nível mais profundo (ROBBINS, 2010).

Diante dos despontamentos de várias discussões sobre o tema diversidade, Irigaray e Freitas (2013) deram atenção a um dos temas pouco discutido no meio organizacional: diversidade sexual. Apontaram que a sexualidade é uma característica que restringe o meio social e assegura privilégios nas organizações, visto isso, desenvolveram uma pesquisa para investigar como os homossexuais e bissexuais recorrerem a estratégias para sobreviver num ambiente de trabalho heterocêntrico. Nesse contexto, os referidos autores elaboraram uma tipologia para identificar os diferentes tipos de indivíduos e as formas como eles agem para

sobreviver no ambiente de trabalho. Nessa tipologia foram descritos aqueles que: a) assumem sua orientação sexual; b) assumem parcialmente e c) não assumem. Salientando que essas foram designadas para classificar as estratégias dos entrevistados da presente pesquisa.

Os estudos sobre o tema destacaram-se nos últimos anos. Outra pesquisa referente às estratégias utilizadas pelos homossexuais no ambiente organizacional foi de Sousa, Bianco e Silva (2016) que teve por objetivo analisar as estratégias adotadas pelos homossexuais masculinos que atuam em bancos públicos e privados, com intenção de se defenderem de preconceitos, discriminações ou estigmatizações.

Dando continuidade aos estudos supracitados, a pesquisa em questão tem por objetivo analisar as práticas discriminatórias e as estratégias de sobrevivência de homossexuais em organizações aracajuanas. Para isso buscou-se: a) caracterizar os entrevistados; b) verificar a postura quanto à identidade social dos entrevistados dentro da organização onde laboram; c) verificar, com base na percepção dos entrevistados, a existência de práticas discriminatórias contra homossexuais em organizações de Aracaju-SE e d) descrever as estratégias de sobrevivência dos homossexuais inquiridos nas organizações em que trabalham.

Este trabalho está estruturado em cinco capítulos, incluindo esta introdução, problemática e justificativa. No segundo capítulo apresenta-se a revisão da literatura, que procura estabelecer o quadro teórico de referência desta pesquisa. No terceiro capítulo descreve-se a metodologia utilizada. No quarto, as revelações de campo e, por último, as conclusões.

1.1. PROBLEMA DE PESQUISA

Para Lakatos e Marconi (2003) o problema de pesquisa consiste em um enunciado explicitado de forma clara, compreensível e operacional. A solução pode ser provida por uma pesquisa ou por meio de processos científicos.

Assim como as outras minorias, os homossexuais tornaram-se alvos de atitudes discriminatórias no transcorrer da história, sofrendo ainda nos dias atuais preconceitos e retaliações de diversas formas, tais como: diminuição do salário e

menor número de promoções quando equiparados ao dos heterossexuais (RAGINS; CORNWELL, 2001).

Grande parte dos homossexuais se comportam no ambiente de trabalho de forma retraída, não revelando sua orientação sexual para não sofrerem preconceitos ou retaliações. Aqueles que não escondem sua sexualidade geralmente são vítimas de preconceito explícito ou velado por parte dos membros da organização, os quais os veem de forma negativa por serem homossexuais (DINIZ; CARRIERI; GANDRA; BICALHO, 2013).

Portanto, o foco desta pesquisa será fornecer resposta ao seguinte problema:

Quais as práticas discriminatórias e as estratégias de sobrevivência de homossexuais em organizações aracajuanas?

1.2. OBJETIVOS

Segundo Roesch (2009) fazer um diagnóstico, obter soluções, elaborar um plano, implantar um sistema ou avaliar um programa, são, em princípio, objetivos viáveis que orientam a elaboração de um projeto. A definição dos objetivos do trabalho é essencial para definir as etapas subsequentes de uma pesquisa. O objetivo geral define o propósito do trabalho e é proposto de forma genérica. Os específicos, por sua vez, formulam ideias de como o trabalho será desenvolvido.

1.3.1. Objetivo Geral

Analisar as práticas discriminatórias e as estratégias de sobrevivência de homossexuais em organizações aracajuanas.

1.3.2. Objetivos Específicos

- a) Caracterizar os entrevistados;
- b) Verificar a postura quanto à identidade social dos entrevistados dentro das organizações onde laboram;
- c) Verificar, com base na percepção dos entrevistados, a existência de práticas discriminatórias contra homossexuais em organizações de Aracaju-SE;

- d) Descrever as estratégias individuais de sobrevivência dos homossexuais inquiridos nas organizações em que trabalham.

1.4. JUSTIFICATIVA

Ao deparar-se com as dificuldades de inserção e vivência dos homossexuais nas organizações, uma análise detalhada do ambiente de trabalho pode proporcionar desdobramentos de estudos sobre essas relações. No contexto atual nota-se a carência de pesquisas sobre o tema e suas ramificações, inclusive no mundo acadêmico (GÓIS; DUARTE; TEIXEIRA, 2017). Em detrimento da falta de estudos, essa pesquisa tornou algumas questões próprias da relação “homossexualidade e o ambiente de trabalho”.

Irigaray (2008) afirmou que a vida dos homossexuais nas organizações é dificultada principalmente pelos fatores preconceito e discriminação. O assunto sexualidade ainda é tabu no ambiente de trabalho, mesmo observando progressos nas organizações. A falta de orientação e conhecimento sobre o tema incide diretamente na produtividade e na alta rotatividade de indivíduos homossexuais que não se sentem inseridos no ambiente organizacional (BRITO, 2014).

Diante de aspectos como esses, esta produção visa contribuir especialmente para melhor entender como se dá a relação das políticas organizacionais em prol da diversidade e as estratégias individuais de sobrevivência de homossexuais masculinos nas organizações. Os resultados obtidos podem contribuir para incentivar desdobramentos de novas pesquisas nesse âmbito.

A escolha do objeto do estudo (homossexuais masculinos) justificou-se, especialmente, pelo fato deste trabalho contar com a indicação recebida de intermediadores para acessar esses indivíduos com um pouco menos de dificuldades em relação a outros grupos com diferentes orientações sexuais.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

A fundamentação teórica serve para verificar o estado do problema a ser pesquisado com base nos aspectos teóricos de outros estudos e pesquisas já realizadas (LAKATOS; MARCONI, 2003). Este capítulo está dividido em cinco tópicos descritos a seguir: diversidade nas organizações, homossexualidade no âmbito das organizações, homofobia e o preconceito nas organizações, identidades de gênero e identidade social e estratégias de sobrevivência dos homossexuais dentro das organizações.

2.1. DIVERSIDADE NAS ORGANIZAÇÕES

Segundo Instituto ETHOS (2000), a diversidade representa um princípio básico de cidadania, o qual busca assegurar que o indivíduo desenvolva seus talentos e seus potenciais. Destacando que a prática da diversidade garante efetivamente o direito às diferenças, criando condições e ambientes para que as pessoas possam agir de acordo com seus valores.

Adequar-se às diferenças que existem entre as pessoas no ambiente de trabalho tornou-se um dos desafios mais importantes e de grande dimensão para as organizações. A diversidade da força de trabalho passou a ser uma temática muito importante dentro das instituições. Isso porque as empresas estão se tornando mais heterogêneas no que diz respeito à raça, etnia, sexo, idade, cultura, gênero e pessoas com deficiência (ROBBINS, 2005).

Muito se discute sobre diversidade e suas características, tais como: idade, etnia, gênero, raça, religião e deficiência. Os especialistas reconhecem e comparam que essas características são apenas a ponta do *iceberg*. As pessoas veem apenas aquilo que está na superfície, propensas, portanto, a fazer suposições e estereótipos. Porém, à medida que elas se conhecem, notam características mais importantes, como a personalidade e valores dos indivíduos que representam a diversidade mais profundamente (ROBBINS, 2010).

A diversidade da força de trabalho tem aspectos importantes para as práticas administrativas. Os gestores precisam transformar suas ideias de como oferecer um tratamento igualitário para seus colaboradores, perceber as diferenças e responder

a elas de maneira que garanta a retenção desses colaboradores e uma maior produtividade, evitando qualquer tipo de discriminação (ROBBINS, 2005).

Os gestores estão cada vez mais conscientes de como os impactos sociais interferem no comportamento dos empregados e nas atitudes deles no ambiente de trabalho. A diversidade muitas vezes se apresenta nas relações entre grupos de funcionários da mesma empresa, criando barreiras à cooperação entre grupos que precisam trabalhar juntos. É importante ter sensibilidade, entender as origens dos comportamentos intergrupais, principalmente quando estas origens estão fora da esfera do controle de um gestor (COHEN; FINK, 2003).

Para alguns gestores a diversidade é uma oportunidade de gerar produtividade e competitividade; para outros, é um desafio entender como ela deve ser gerida. Muitos executivos consideram a diversidade um assunto importante, como também reconhecem obstáculos para a efetivação de iniciativas a respeito. Organizações mais diversificadas geram soluções de maior qualidade, porém este ganho de qualidade exige mais tempo dos colaboradores (VECCHIO, 2009).

A presente pesquisa tem por foco analisar as práticas discriminatórias e as estratégias de sobrevivência de homossexuais em organizações aracajuanas. Diante disso, neste trabalho a diversidade de orientação sexual será uma temática central.

Alguns estudos já vêm tratando esta questão, a exemplo do desenvolvido por Robbins (2010). Esse pesquisador ao analisar os anos de 2001 e 2006, quanto à implantação de práticas voltadas para políticas de diversidade de gênero em empresas nos Estados Unidos. Afirma que:

Quanto à identidade de gênero, cada vez mais as empresas colocam em práticas políticas para controlar como sua organização trata os funcionários que mudam de gênero (muitas vezes chamados de transexuais ou transgêneros). Em 2001, apenas oito empresas listadas na revista *Fortune 500* tinham políticas sobre identidade de gênero. Em 2006, esse número havia aumentado para 124. A IBM é uma delas. Brad Salavich, gerente de diversidade da empresa, diz: "Acreditamos que ter fortes políticas de identidade de gênero e transgêneros seja uma extensão natural da cultura corporativa da IBM". Lidar com funcionários transexuais requer algumas considerações especiais, tais como, nomes dos funcionários etc. (ROBBINS, 2010, pg. 36).

O estudo de Diniz, Carrieri, Gandra e Bicalho (2013) teve por objetivo analisar a experiência profissional de homossexuais masculinos, a partir da vivência e

percepções a respeito das políticas de diversidade sexual. Seus achados indicaram que ainda existem restrições de práticas gerenciais em prol da diversidade de gênero. Os estudiosos em questão apontaram ainda que há necessidade de rever o posicionamento ético da gestão em relação à criação das políticas de diversidade.

Na pesquisa realizada por Greenhaus, Parasuraman e Wormley (1990) foi percebido que quando se trabalha para uma organização reconhecedora da necessidade de inclusão da diversidade e essa organização é reconhecida por tratar de forma mais favorável os homossexuais, esses indivíduos tendem a estar mais satisfeitos e menos ansiosos nos seus postos de trabalho.

Os resultados mostraram que uma das motivações fundamentais que as pessoas possuem é a necessidade de pertencer e ter apoio social, tendo maiores implicações quando se trata de estar no ambiente de trabalho. Os indivíduos que percebem e recebem ações positivas de outros se sentem menos estressados e mais felizes no ambiente em que atuam (GREENHAUS; PARASURAMAN; WORMLEY, 1990).

Saraiva e Irigaray (2009) buscaram com seus estudos analisar a efetividade da aplicação de políticas de estímulos à diversidade em uma multinacional brasileira. Em seus resultados notaram que muitos funcionários demonstram preconceito e atitudes discriminatórias entre si, evidenciando dificuldade no respeito às diferenças. Já os gerentes manifestam preconceito explícito e/ou velado, mesmo as políticas lhes atribuindo um papel específico no processo.

Ferreira, Souza, Reis e Farias (2014), analisaram a diversidade sexual no ambiente empresarial, dando ênfase no enfrentamento por parte dos gestores, que em prol de um ambiente competitivo e harmonioso precisam lidar com o colaborador homossexual. Em seus achados constatou-se que a diversidade sexual continua sendo tratada de forma proibida nas organizações, mesmo com todo discurso a favor da aceitação das diferenças. Sendo o preconceito fator condicionador do desenvolvimento profissional dos homossexuais nas organizações, verificou-se que ele atrela o desenvolvimento profissional dessas pessoas à condição de permanecerem ocultas quanto a sua sexualidade.

2.2. HOMOSSEXUALIDADE NO ÂMBITO DAS ORGANIZAÇÕES

Segundo Lopes (2018), o conceito de homossexualidade refere-se à situação na qual o interesse e o desejo sexual dirigem-se a pessoas do mesmo sexo. É uma das possibilidades verificadas de manifestação da sexualidade e afetividade humana. A homossexualidade é um comportamento aprendido, um padrão duradouro de organização do desejo sexual.

Os homossexuais são discriminados há muito tempo nos diversos contextos sociais. Essa discriminação se perpetua por muitos lugares (desde a própria casa até o ambiente de trabalho) e, não raro, irradia para a prática de violências (verbais e físicas). No ambiente onde desenvolvem suas atribuições profissionais, essas condições adversas (repressoras) representam dificuldades de sobrevivência, pois, esses seres humanos se veem obrigados a permanecerem nesses locais devido às necessidades econômicas (GARCIA; SOUZA, 2010).

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 estabelece em seu artigo 5º que: “Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade”.

A constituição brasileira (conhecida por constituição cidadã) trouxe avanços importantes para a valorização da diversidade humana. Apesar de a carta magna ser contrária a qualquer tipo de discriminação atentatória à dignidade da pessoa humana, isso não tem sido suficiente para incutir efetivamente nas pessoas a necessidade de respeitar o próximo no tocante a sua condição de ser humano provido de singularidades e diversidades. Dessa forma, verifica-se que há ainda um longo caminho a ser percorrido (FERREIRA, 2007).

A existência da legislação proibindo discriminação sexual no trabalho tem importância significativa na redução dela. Todavia, o fator principal para a sua redução em tais ambientes não é em si a lei, mas a existência de uma cultura organizacional onde os indivíduos mantenham uma relação ética e profissional com os demais, independente da orientação sexual com a qual as pessoas se identifiquem (GARCIA; SOUZA, 2010).

No Brasil ainda é pouco abordado estudos sobre homossexualidade no ambiente de trabalho. Diante de tal carência, alguns autores estudam propostas e

políticas de diversidade que facilitem a inserção e o convívio dos homossexuais nas organizações (GARCIA E SOUZA, 2010).

Sales (2015) apontou em seus estudos que a gestão da diversidade está sendo vista como recurso para chegar aos objetivos principais da empresa e, por isso, é necessário justificar que vale a pena investir em políticas de recrutamento, desenvolvimento e permanência de funcionários de todos os tipos, pois isso resultará em mais eficiência e eficácia para a empresa. É necessário ter responsabilidade e inclusão social dos grupos dentro das organizações, devendo o gestor fazer com que todos interajam no ambiente organizacional (ELIZIARIO, 2016).

A sociedade atribui a pessoa homossexual características restritivas quanto à capacidade laboral. Eles são subjugados como seres frágeis, fofoqueiros e instáveis emocionalmente, desqualificados para trabalhar, limitados a profissões de cabeleireiro, comissários de bordo e artistas (ELIZIARIO, 2016), ou seja, criou-se uma percepção da identidade social desses atores extremamente estereotipada ao ponto de os colocarem num patamar de inferioridade quanto ao desempenho de tarefas laborais complexas. Destarte, infelizmente essa aversão a pessoa homossexual permeia as organizações de forma geral.

2. 3. HOMOSSEXUAIS E A DISCRIMINAÇÃO NO ÂMBITO DAS ORGANIZAÇÕES

Atualmente as organizações estão mantendo a ideia de que não há mais espaço para práticas pessoais e burocráticas, tornando, desta forma, as relações interpessoais mais harmoniosas em seu ambiente de trabalho. Por conseguinte, os líderes das empresas afirmam que o ambiente organizacional se tornou mais “leve”, e consequentemente isso vem influenciando e marcando o clima organizacional, tal como as relações interpessoais. Entretanto isso não passa de ilusão, posto que o ambiente organizacional se constrói a partir das manifestações, das diferentes formas sociais, como: a sexualidade, o preconceito, a discriminação e a afetividade entre os indivíduos (SOUZA; GARCIA, 2010).

Os homossexuais se defrontam com inúmeros óbices dentro das empresas onde atuam, destacando-se práticas discriminatórias do tipo: não apropriação de profissões, homofobia, rótulos, estigmas sociais e a repulsa das pessoas movida

pela ignorância e o medo de contrair a AIDS no ambiente de trabalho (FERREIRA, 2007).

A prática segregativa contra homossexuais tem sido denominada de diversas formas: homofobia, heterossexismo, homossexofobia, homossexismo, homonegativismo, anti-homossexualismo e anti-homossexualidade. A mais comum utilizada na literatura é homofobia, que significa aversão aos homossexuais de uma forma geral. Os homossexuais são vistos como um contrassenso, uma anomalia, um desvario. A discriminação criada contra os homossexuais no âmbito profissional é reflexo da repulsa enfrentada por esses indivíduos na sociedade (FERREIRA, 2007).

Ragins e Cornwell (2001) apontaram em seus estudos uma relação de existência entre promoção na carreira e discriminação por ser homossexual. Percebeu-se um número menor de promoções entre os funcionários homossexuais que relataram algum tipo de prática discriminatória no local de trabalho em comparação com aqueles que não se manifestaram contra essa injustiça. Embora tenha sido encontrada uma relação significativa para promoção, a relação entre discriminação perceptível no local de trabalho e a compensação não foi estatisticamente significativa.

Eccel e Pereira (2008) problematizaram o discurso institucional do “aqui não tem preconceito!”, partindo da análise da interação de homossexuais assumidos e de como se configura essa aceitação em um contexto sociocultural mais abrangente. Diante de seus resultados propuseram um questionamento da dicotomia “normal-diferente”, que tem consequências políticas como a manutenção da hegemonia daquilo que é tido como “normal” e a desvalorização do “diferente”.

Foi encontrado também um resultado bastante surpreendente entre a orientação sexual e questões salariais. Funcionários gays que trabalharam com colegas gays ganharam significativamente menos que os funcionários gays que trabalham com colegas heterossexuais ou estavam em grupos de trabalho que eram igualmente equilibrados em relação a orientação sexual (RAGINS; CORNWELL, 2001).

As organizações que apoiam práticas e políticas não discriminatórias, obtiveram melhores resultados através de percepções de discriminação, como também tiveram efeitos positivos sobre o compromisso organizacional e compromisso de carreira. Independentemente da discriminação, funcionários

homossexuais em organizações com políticas de práticas não discriminatórias relataram o recebimento de maior compensação, resultando, por sua vez, em atitudes de trabalho mais positivas do que as de funcionários de organizações que não possuem tais políticas (RAGINS; CORNWELL, 2001).

Souza e Garcia (2010) analisaram em suas pesquisas as possíveis formas de discriminação no local de trabalho direcionadas a funcionários homossexuais masculinos de bancos públicos e privados. Na conclusão perceberam que os entrevistados sofrem discriminação direta e indireta em razão de sua sexualidade. A discriminação direta manifesta-se na deficiência dos atos normativos dos bancos públicos em garantir e esclarecer os reais direitos dos trabalhadores homossexuais casados, além da falta de normas garantidoras de direitos aos homossexuais no banco privado analisado. Porém o que mais causa incômodo aos entrevistados são as expressões de discriminação indireta, manifestadas no local de trabalho.

2.4. IDENTIDADES DE GÊNERO E IDENTIDADE SOCIAL

É importante entender as diferenças que envolvem a diversidade. Muito além de saber analisar o comportamento dos indivíduos, é primordial entender como eles se sentem e como se identificam. Para Grossi (1995, p. 04):

O conceito de gênero chegou até nós através das pesquisadoras norte-americanas que passaram a usar a categoria “gender” para falar das “origens exclusivamente sociais das identidades subjetivas de homens e mulheres”. A ênfase colocada na “origem social das identidades subjetivas” não é gratuita”

Gênero serve para determinar tudo que é social, cultural e historicamente determinado. Porém, nenhum indivíduo existe sem relações sociais desde o seu nascimento. Toda vez que estamos referindo-nos ao sexo, já estamos agindo de acordo com o gênero associado ao sexo daquele indivíduo com o qual estamos interagindo (GROSSI, 1995).

O sexo é biológico; o gênero, por sua vez, é social, construído a partir das diferenças culturais. O gênero vai além do sexo: o que interessa na definição do que é ser homem ou mulher não são os cromossomos ou a conformação genital, mas a auto percepção e a forma como a pessoa se sente e se expressa socialmente (JESUS, 2012).

O trabalho de Porto, Cibrão e Tavares teve como objetivo analisar os processos organizacionais de desconstrução/construção da identidade LGBT nas organizações. Observou-se que o processo de (des)construção da identidade que o colaborador LGBT ingressa na organização é estruturada em duas fases.

A primeira, de caráter analítico, o colaborador desconstrói sua própria identidade no contato inicial com a cultura corporativa e com os outros colaboradores. A segunda fase, de caráter construtivo, se desenvolve na rotina diária, quando o empregado LGBT faz ajustes constantes, utilizando-se de estratégias e de representações indentityárias para se ajustar ao comportamento que a organização espera dele. Constataram que o ambiente corporativo obtém ganho ao adotar políticas de respeito e de alteridade que contam com colaboradores que se sentem respeitados e parceiros da organização.

Para Berlatto (2009) a identidade social de um modo geral é construída individualmente e coletivamente. Dependendo da situação em que esteja localizado, o indivíduo pode afirmar ou negar, não dependendo apenas da boa vontade ou do interesse pessoal em dizer quem ele é, pois alguns sujeitos e grupos sociais não apresentam força simbólica para dizer quem eles são.

A identidade social se dá através de um conjunto de vinculações em um sistema social: vinculado a uma classe sexual, a uma classe de idade, a uma classe social, a uma nação, etc. A identidade permite que o indivíduo se localize em um sistema social e seja localizado socialmente (CUCHE, 1999). Neste trabalho a identidade social a ser considerada levou em consideração a localização dos entrevistados apenas no âmbito das organizações onde atuam.

A identidade é construída como uma categoria de atribuição de significados específicos a tipos de pessoas em relação uma com as outras. Reforça o condicionamento da identidade pessoal pelas expectativas que o grupo social estabelece para com seu detentor. A própria identidade pessoal passa a ser um nome socialmente construído (BRANDÃO, 1986).

2.5. ESTRATÉGIAS DE SOBREVIVÊNCIA DOS HOMOSSEXUAIS DENTRO DAS ORGANIZAÇÕES

É inevitável não manter relações no ambiente organizacional. Sabe-se que as relações interpessoais possuem várias dinâmicas, sendo muitos os seus desafios. As relações interpessoais influenciam na determinação dos resultados organizacionais de forma ampla. E mais, elas são grandes responsáveis pela promoção da satisfação no ambiente empresarial (GOIS; PASTRO, 2011). Diante disso, é de grande importância entender a temática no contexto da diversidade, no relacionamento e no modo como vivem os homossexuais nas instituições.

Irigaray e Freitas (2013) identificaram discriminação mais intensa em entidades onde faltam políticas em prol da diversidade e que não vedam as atitudes discriminatórias contra os homossexuais que nelas atuam. O ato de se assumir a homossexualidade apenas foi notado nos indivíduos que atuam em organizações que lhes assegurem políticas e práticas organizacionais não discriminatórias.

Irigaray e Freitas (2013) objetivaram com seus estudos analisar as estratégias de sobrevivência utilizadas por indivíduos homo e bissexuais num ambiente de trabalho heterocêntrico, no qual as pessoas expressam aversão aos homossexuais. Assim foram criadas algumas tipologias para identificar os diferentes tipos e formas dos indivíduos e como eles agem para sobreviver no ambiente de trabalho. Serão descritas e explicadas a seguir.

Verificou-se que os homossexuais totalmente assumidos utilizam estratégias de “gladiadores” ou “pacificadores”. Os parcialmente assumidos dividem-se em: ser “gente boa” ou ser “super-homens”. E os não assumidos dividem-se em três tipologias: “machões”, “sedutores” ou “invisíveis”.

Os homossexuais adotantes da estratégia de “gladiadores” têm uma postura de enfrentamento e galgam pelo reconhecimento de direitos inerentes à pessoa humana. Os adotantes da estratégia de “pacificadores” procuram sempre evitar qualquer tipo de conflito. Normalmente são simpáticos, bem humorados, ajudam os colegas, estão sempre engajados em colaborar e trabalhar em equipe.

A estratégia de ser “o gente boa”, parece com a estratégia dos “pacificadores”, sendo utilizada pelos homossexuais parcialmente assumidos. Eles

também buscam ser bons colegas e expressar bom humor. Porém, tal estratégia visa desfocar a atenção acerca de sua orientação sexual.

Aqueles que optam pela estratégia de “super-homens” objetivam a eficiência, dedicação total ao trabalho, acreditando que dessa forma sairão dos holofotes de uma possível discussão acerca de sua orientação sexual.

Homo e bissexuais não assumidos aderem a estratégia de transparecer uma falsa imagem de “Machões”. Com isso, visam repelir o contato social com pessoas que pareçam ser gays (a quem frequentemente esses pseudo-machões referem-se de forma pejorativa). São homofóbicos e adotam posturas ditas masculinas, como por exemplo: coçar os órgãos genitais em público.

Quanto à estratégia de “sedutor”, os homossexuais assumem o papel de “Don Juan”, ou seja, distribuem lisonjas às mulheres, além de contar vantagens acerca de suas experiências sexuais. Atuando desta forma, eles buscam sobreviver no ambiente profissional bem como manter o equilíbrio psíquico.

O último recurso estratégico para os não assumidos é: ser o “homem invisível”, ou seja, passar despercebido o máximo possível. As pessoas deste grupo são mais contidas. Normalmente são recatadas, mantêm um tom de voz baixo (especialmente quando falam de sua sexualidade).

Outro estudo sobre estratégias dos homossexuais no ambiente organizacional – de Sousa, Bianco e Silva (2016), teve por objetivo analisar as estratégias adotadas pelos homossexuais masculinos que atuam em bancos, com finalidade de se defenderem das práticas preconceituosas, da discriminação e das estigmatizações sofrida.

Os entrevistados, oito no total, usaram nomes de personagens. Os nomes citados foram extraídos do filme “Guerra nas Estrelas”. A escolha foi devida a expressão “o outro lado da força”, bastante utilizada por eles, tal expressão é repetida diversas vezes no filme. Foram chamados de: Anakin Skywalker, Obi-Wan Kenobi, Mace Windu, Conde Dookan, Yoda, Palpatine, C-3PO e R2-D2. A etapa mais importante foi a de obter dados para a pesquisa. Identificar indivíduos que não quer revelar sua verdadeira sexualidade não é coisa fácil, vista a dificuldade que eles têm de se revelar seus desejos homo afetivos. Os entrevistados foram indicados por pessoas que tinham vínculo de confiança para falar sobre a possibilidade de concederem uma entrevista.

Foram apresentadas estratégias adotadas pelos participantes na adolescência e na juventude e em seguida as estratégias utilizadas no ambiente de trabalho. Anakin Skywalker, Yoda, Palpatine, Conde Dookan, Obi-Wan Kenobi, Mace Windu, e C-3PO adotaram estratégias para esconder sua orientação sexual: namorar mulheres, falava mal de gays, tentar firmar a voz e modificar a maneira de caminhar.

Palpatine usava pronomes femininos quando contava suas experiências afetivas com homens e adotava posturas ditas masculinas. Conde Dookan vestia roupas consideradas masculinas. Obi-Wan Kenobi agia de forma retraída e escondia sua orientação sexual para familiares e pessoas com quem saía. Mace Windu manteve relacionamentos com mulheres até 25 (vinte cinco anos). C-3PO até os 26 (vinte e seis) anos se relacionou apenas com mulheres, ficando um tempo vivendo como se fosse assexuado.

R2-D2 não utilizou de estratégias para esconder sua sexualidade. Porém, seus familiares adotaram estratégias para que não fosse percebida no meio social. Ao observar as estratégias e a reação dos familiares do único entrevistado assumido, identificou-se a dificuldade que é revelar a orientação sexual.

Foram identificadas outras estratégias utilizadas pelos mais jovens: utilizar sempre discursos contraditórios sobre quem realmente são, usar pronomes femininos ao invés de masculinos, tentar agir de forma dita masculina, evitar amizades, manter separação entre vida pública e vida privada.

Manter o direito de exercício da sexualidade, assumir publicamente a orientação sexual, não fazer distinção entre vida pública e privada, adotar comportamentos que não gerem conflitos de valores sociais existentes no ambiente trabalho, aumentar a aceitação no grupo pela, ou seja, criar de vínculos de amizade e aumentar a aceitação no grupo pela mostrando ter competência. Essas são outras estratégias observadas.

Foi unanime a utilização mostrar competência como uma estratégia. Obi-Wan Kenobi relacionou o respeito que os colegas de trabalho têm com ele a sua competência, explicando que as pessoas o respeitam por ser competente. Yoda declarou que tem capacidade para desempenhar qualquer papel na empresa e que sempre foi uma profissional muito elogiada pela sua competência.

R2-D2 acredita que a competência, se vista, isola o preconceito. C-3PO diz que é reconhecido como um profissional competente e que foi escolhido para ser gerente em uma agência por ser competente. Mace Windu relatou diversas vezes que os homossexuais estão conquistando cada vez mais espaço no mundo corporativo por serem competentes.

Alguns disseram que os heterossexuais têm medo dos homossexuais porque os homossexuais são mais competentes que eles. Palpatine atribuiu um processo administrativo aberto contra ele uma conspiração, chamou de “A trama”, que segundo ele, busca vingança pelo fato de ele ser uma homossexual bastante competente.

Nos resultados foi constatado que os entrevistados adotam estratégias a fim de gerir a opção sexual. Foram observadas, como principais, as estratégias de passar por heterossexual e evitar assuntos que envolvam sexualidade. Também ficou claro que a utilização dessas estratégias se dá devido à existência de estigma, preconceito e discriminação com os profissionais homossexuais nas relações de trabalho.

Outra pesquisa que tratou das estratégias de sobrevivência foi a de Rohm Pompeu e Pompeu (2015) que objetivou identificar e analisar quais são as principais formas de gerenciamento da identidade sexual e possíveis estratégias de enfrentamento adotadas pelas mulheres lésbicas entrevistadas. Das 11 entrevistadas pôde-se destacar as estratégias de enfrentamento da discriminação: a) o isolamento; b) assumir como forma de educar e confrontar; c) o desenvolvimento de diferenciais. Foram denominadas nas entrevistas as mulheres não assumidas, totalmente assumidas e parcialmente assumidas.

O isolamento: mulheres homossexuais, ainda que não revelem sua orientação sexual para todos ou para nenhum colega, podem estar sujeitas a sanções sociais, como o isolamento. Esta estratégia também se explica como uma ação de defesa para evitar correr riscos, ainda que isso implique lidar com cenários difíceis.

Assumir-se como forma de educar e confrontar: nesta categoria enquadram-se as mulheres assumidas, as quais possuem como propósito maior, ao tomar tal decisão, educar para mudar a realidade.

O desenvolvimento de diferenciais e estratégias utilizadas por indivíduos homossexuais em decorrência da sua experiência da exclusão pode ser percebido no âmbito nacional tanto em mulheres não assumidas como totalmente assumidas. As entrevistadas que não se assumem no trabalho, assim se comportam por: receio de retaliações, insegurança quanto a estabilidade no emprego, possibilidade de não progredir na carreira e a outras vantagens que a posição em que se encontram de não assumidas lhes podem conferir por conta da potencial discriminação homofóbica a que estão susceptíveis caso revelem-se homossexuais.

No caso das que gerenciam sua identidade de forma a serem parcialmente assumidas, seus esforços ocorrem no sentido de analisarem informalmente a cultura organizacional em que se inserem de forma a identificar brechas em que assumir-se é possível ou menos arriscado. As mulheres totalmente assumidas no trabalho o fazem de forma a evitar possíveis ataques homofóbicos, pois acreditam que assim antecipam-se a um movimento inimigo ou mesmo faz perder o sentido um ataque para quem é assumida.

Ser assumida no ambiente de trabalho também pode ser percebido como uma forma de manter a saúde mental evitando desgastes. Além de gerenciar suas identidades sexuais, as mulheres entrevistadas também apresentam algumas formas mais específicas para lidar com a discriminação: o isolamento, assumir como forma de educar e confrontar, o desenvolvimento de diferenciais. O isolamento pode ocorrer com mulheres em qualquer um dos três tipos de gerenciamento de identidade.

As entrevistadas que apresentam histórias de isolamento o fazem como forma de se prevenirem de potenciais situações preconceituosas ou após vivenciarem momentos de preconceito ou ouvirem falas homofóbicas. O ambiente pode tornar-se tão insustentável para a permanência de uma pessoa homossexual que pode gerar o próprio pedido de desligamento da funcionária lésbica e a busca por outros locais de trabalho.

Brito (2014) afirma que no contexto organizacional muitas pessoas tendem a reprimir seus sentimentos, desejos e sua identidade sexual. Isso causa uma grande frustração, desgaste emocional vindo resultar em estresse, problemas de ordem psicológica e principalmente dificuldades nos relacionamentos, interferindo de forma negativa na qualidade de vida e na qualidade do trabalho.

Por outro lado, algumas mulheres homossexuais assumidas buscam na estratégia do confronto da homofobia um meio de educar para a diferença, de acordo com as situações em que encontram. Por fim, outras entrevistadas buscam o desenvolvimento de diferenciais, seja trabalhando em momentos de lazer de outros funcionários ou buscando aperfeiçoar cada vez mais seu trabalho, de forma a sobreviverem na organização em que trabalham mesmo que a homofobia esteja presente.

3. METODOLOGIA

O capítulo acerca da metodologia informa como o trabalho foi desenvolvido a partir da estrutura da pesquisa. De acordo com Roesch (2009, p. 125) “O capítulo da metodologia descreve como o projeto será realizado. Aconselha-se partir dos objetivos do projeto para definir que tipo de método é mais apropriado.” E ainda fala do delineamento da pesquisa, das técnicas e dos dados a serem utilizados. Neste capítulo será evidenciado o tipo de pesquisa, estratégia de pesquisa, unidade de análise e critérios para seleção dos casos, fontes de evidências, análise dos casos, confiabilidade e critérios de validade, definição constitutiva e por fim as categorias analíticas e elementos de análise.

3.1. QUESTÕES DE PESQUISA

Com base nos objetivos e problema do estudo, as questões de pesquisa representam o que o pesquisador deseja esclarecer. Sendo assim, o estudo pretende obter respostas para as seguintes questões:

1. Como são caracterizados os entrevistados?
2. Qual a postura quanto à identidade social dos entrevistados dentro das organizações onde laboram?
3. Quais as práticas discriminatórias contra homossexuais nas organizações em Aracaju?
4. Quais as estratégias individuais de sobrevivência dos homossexuais inquiridos nas organizações em que trabalham?

3.2. CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA

O estudo em questão é caracterizado como exploratório, pois há poucos estudos acerca do fenômeno examinado. O estudo exploratório consiste em investigações de pesquisa empírica objetivando a formulação de questões ou de um problema, podendo desenvolver hipóteses, aumentar a familiaridade do pesquisador com um ambiente, fato ou fenômeno para a realização de uma pesquisa futura ou modificar e aperfeiçoar conceitos (LAKATOS E MARCONI, 2003).

Este estudo também é descritivo, visto que apresenta relato detalhado de um fenômeno social que interfere na configuração, na estrutura, nas atividades, mudanças no tempo e relacionamento com outros fenômenos (GODOI; MELLO; SILVA, 2006).

A presente pesquisa também é classificada como qualitativa. Os dados de uma pesquisa qualitativa são representados por atos e expressões humanas, que objetiva interpretar significados e intenções dos indivíduos estudados (GODOI; MELLO; SILVA, 2006).

Neste estudo, adotou-se como estratégia o método de pesquisa de campo. O método em questão objetiva conseguir informações e conhecimentos acerca de um problema. Consiste em observar fatos espontâneos na coleta de dados a eles referentes e no registro de variáveis que se presumem relevantes para analisá-los (LAKATOS E MARCONI, 2003).

3.3. UNIDADES DE ANÁLISE E CRITÉRIOS PARA SELEÇÃO DOS CASOS

A unidade de análise compreende "a parte mais elementar do fenômeno a ser estudado" (FRANKFORT-NACHMIAS; NACHMIAS, 1996, p. 53). Pode ser um indivíduo, o papel desempenhado por um indivíduo ou uma organização, um pequeno grupo, uma comunidade ou até mesmo uma nação (STAKE, 2001).

Nesta pesquisa a unidade de análise restringe-se a indivíduos homossexuais. Os casos selecionados atenderam os seguintes critérios: a) todos os indivíduos selecionados atuam no mercado de trabalho formal; b) estão em organizações privadas; c) em organizações localizadas em Aracaju/SE e d) são indivíduos do sexo masculino.

3.4. FONTES DE EVIDÊNCIAS E PRÉ-TESTE

Para os fins deste estudo, utilizou-se a entrevista com roteiro semiestruturado. A entrevista é o meio pelo qual se obtêm informações sobre experiências, opiniões, sentimentos e conhecimentos de pessoas envolvidas (YIN, 2005).

Vale destacar que as entrevistas com roteiro semiestruturados tendem a ser mais espontâneas, pois assumem um caráter de conversa informal que é típico em

uma entrevista qualitativa. Portanto, essas características justificam a escolha do instrumento. Porém, é importante que o pesquisador detenha um conjunto de perguntas ou um roteiro que permita obter a visão do entrevistado sobre o tema pesquisado sem que este fuja do assunto ou que fatores importantes deixem de ser explorados (YIN, 2005). O roteiro de entrevistas utilizado foi com base nas proposições iniciais deste trabalho, nos seus objetivos e na revisão da literatura. As entrevistas foram gravadas para garantir a captação de todo o diálogo entre o pesquisador e o entrevistado.

O roteiro de entrevista foi composto por perguntas abertas e fechadas, totalizando 19 questões diretamente vinculadas aos objetivos específicos deste trabalho. Antes de iniciar a aplicação das entrevistas, um pré-teste foi realizado com três participantes, esses não fizeram parte das entrevistas finais apresentadas neste trabalho. O pré-teste resultou em algumas alterações de redação e mudança na ordem das perguntas.

. Os dados da pesquisa foram coletados no período de 28 de junho a 13 de julho de 2018. As entrevistas tiveram duração média de 45 (quarenta e cinco) minutos e foram feitas nas casas dos participantes ou em locais públicos da cidade.

Foram entrevistados 6 (seis) participantes. Os codinomes escolhidos para reportá-los ao longo do estudo derivaram de reflexões feitas pelos próprios entrevistados diante dos relatos finais apresentados.

O primeiro entrevistado foi designado de “O Gestor”, segundo ele além de ser respeitado, é responsável por vários processos dentro da organização, inclusive na gestão de relações pessoais. O segundo foi chamado de “O Competente”, ele acredita ser visto como um homossexual diferente por ter bom desempenho profissional. O terceiro optou pelo codinome “Mosquito”, por ser visto como frágil e a ele não ser atribuído trabalhos “braçais”. O quarto foi atribuído o apelido “Rafa”, é um segundo nome que as pessoas costumam chamá-lo, um nome não binário, ou seja, atribuído para ambos os sexos. Diferente dos demais, esse não quis relacionar seu codinome aos seus relatos, por se sentir desconfortável. O quinto escolheu “Peter Parker”, o nome de um super-herói da ficção que não se deixa intimidar, mas se sente muito preso as suas responsabilidades; e por fim, o sexto, esse optou por ser chamado de “Militante”, por não se calar e se impor, buscando ser sempre respeitado.

3.5. CATEGORIAS ANALÍTICAS E ELEMENTOS DE ANÁLISE

As categorias analíticas do estudo foram determinadas com base na revisão teórica. Questões foram elaboradas a partir dos objetivos específicos do estudo e apoiadas nos elementos de análise detalhados no quadro 1:

Quadro 1 - Categorias analíticas e elementos de análise

Objetivos Específicos	Categorias Analíticas	Elementos de Análise
Caracterizar os entrevistados	Caracterizar	Idade
		Escolaridade
		Sexo
		Gênero
		Classe social
		Idade em que assumiu a orientação sexual atual
		Cargo ocupado na empresa
Verificar a postura quanto à identidade social dos entrevistados dentro das organizações onde laboram	Identidade social dos entrevistados (Adaptação de Grossi, 1995; Jesus, 2012; Cucho, 1999; Berlatto, 2009; Brandão, 1986).	Localização no sistema social.
Verificar, com base na percepção dos entrevistados, a existência de práticas discriminatórias contra homossexuais em organizações de Aracaju-SE.	Práticas discriminatórias (Adaptação de: Souza; Garcia, 2010; Ragins; Cornwell, 2001; Ferreira 2007).	Políticas e práticas não discriminatórias
		Preconceito e atitudes discriminatórias explícitas ou veladas por parte de colegas e subordinados
		Preconceito explícito ou velado por parte de gestores
		Motivos para permanecer na empresa
		Dificuldade de promoção
		Expectativa profissional
Descrever as estratégias individuais de sobrevivência dos homossexuais inquiridos nas organizações em que trabalham.	Estratégias individuais de sobrevivência (Adaptação de Irigaray e Freitas, 2013).	Orientação sexual totalmente assumida.
		Orientação sexual parcialmente assumida.
		Orientação sexual não assumida socialmente.

Fonte: Desenvolvido com base na fundamentação teórica (2018).

3.6. DEFINIÇÕES CONSTITUTIVAS

Para Kerlinger (2007, p.46), as definições constitutivas “são os significados de uso comum e que podem ser encontrados no dicionário”. A seguir são expostas as definições constitutivas das temáticas centrais desse estudo.

- Homossexualidade - A homossexualidade refere-se à situação na qual o interesse e o desejo sexual dirigem-se a pessoas do mesmo sexo. É uma das possibilidades verificadas de manifestação da sexualidade e afetividade humana. A homossexualidade é um comportamento aprendido, um padrão duradouro de organização do desejo sexual (LOPES, 2018).
- Identidade social - A identidade social se dá através de um conjunto de vinculações em um sistema social: vinculado a uma classe sexual, a uma classe de idade, a uma classe social, a uma nação, etc. A identidade permite que o indivíduo se localize em um sistema social e seja localizado socialmente (CUCHE, 1999). Neste trabalho a identidade social a ser considerada levou em consideração a localização dos entrevistados apenas no âmbito das organizações onde atuam.
- Práticas organizacionais discriminatórias contra homossexuais - A discriminação contra homossexuais tem sido denominada de diversas formas: homofobia, heterossexismo, homossexofobia, homossexismo, homonegativismo, anti-homossexualismo e anti-homossexualidade. A mais comum utilizada na literatura é homofobia. Os homossexuais são vistos como uma aberração individual, algo anormal, desviante. A discriminação contra homossexuais no ambiente de trabalho, tema central desse estudo, é reflexo da discriminação enfrentada por esses indivíduos na sociedade (FERREIRA, 2007).
- Estratégias individuais de sobrevivência dos homossexuais – São ações do indivíduo homossexual em prol de sua sobrevivência e aceitação no ambiente de trabalho. Nesse estudo são de três espécies: assumidos, parcialmente assumidos e totalmente assumidos (IRIGARAY; FREITAS, 2013).

3.7. TRATAMENTO DOS DADOS

Os dados foram analisados com uma abordagem essencialmente qualitativa denominada técnica de análise da narrativa. Segundo Bastos e Biar (2015), as

narrativas são discursos que se constroem com intuito de contar histórias inseridas no contexto cotidiano ou institucional, em momentos espontâneos ou em momentos de entrevistas.

Inicialmente foram analisados os dados da pesquisa por meio de entrevistas individuais. Depois foi realizada uma comparação dos achados buscando as semelhanças e diferenças entre as categorias e os elementos estudados. Segundo Moraes (1999), a comparação em questão possibilita variações da análise, pois compara conteúdo das propostas de outras mensagens.

3.8. LIMITAÇÕES DO ESTUDO

As limitações deste estudo se deram por motivos que serão descritos nesta seção. Uma das primeiras limitações, percebida desde o início, foi a falta de pesquisas, em especial as nacionais, que abordem o tema estratégias de sobrevivência dos homossexuais e práticas discriminatórias com eles no ambiente organizacional. Outras questões que podem ser destacadas: a) a dificuldade de entender o fator diversidade sexual, por ser um tema pouco abordado na vida social e acadêmica da pesquisadora; b) a dificuldade dos entrevistados para interpretar a questão da diversidade e identidade social e c) a resistência por parte de alguns entrevistados para conceder entrevistas (adiando-as algumas vezes ou não as concedendo por vergonha ou medo de se expor).

4. DESCRIÇÃO E ANÁLISE DOS CASOS

Neste capítulo foram descritas e analisadas as informações obtidas mediante aplicação de entrevistas realizadas com os integrantes da pesquisa. Para facilitar a compreensão, este capítulo está dividido em tópicos que representam as categorias analíticas deste trabalho: Caracterização, identidade social dos entrevistados, práticas discriminatórias e estratégias individuais de sobrevivência.

4.1. DESCRIÇÃO DOS CASOS

Nesta seção serão apresentados em forma de narrativa os detalhes das entrevistas, bem como trechos das falas dos entrevistados que irão enriquecer a narrativa realizada.

4.1.1. O Gestor

O Gestor tem 29 anos, é de classe média, possui nível superior completo. Trabalha em uma organização de Aracaju, no ramo da educação e ocupa o cargo denominado de Técnico de Nível Superior. Declara-se do sexo e do gênero masculino. Afirmou que assumiu sua orientação sexual aos 21 anos.

O entrevistado comentou que dentro da organização onde labora costuma ser um profissional respeitado. As pessoas o veem como profissional competente por estar no cargo devido ao seu grau de escolaridade, além de ser responsável por vários processos dentro da organização, inclusive na gestão de relações pessoais, assim foi possível identificar sua identidade social dentro da organização.

Ao sondar se a organização onde o entrevistado trabalha garante efetivamente políticas e práticas não discriminatórias, o entrevistado relatou a ausência de políticas e práticas organizacionais não discriminatórias. Tal afirmativa pôde ser comprovada por meio do relato abaixo:

[...] sofro preconceito por estar numa empresa extremamente machista, até por ter um perfil chão de fábrica. As pessoas que eu tenho relacionamento profissional são pessoas com visão extremamente machista.

O Gestor ainda relatou que o preconceito e atitudes discriminatórias

derivavam, especialmente, dos colegas de trabalho. Seus gestores e superiores diretos não possuem esse tipo de comportamento. Seus colegas costumam realizar perguntas constrangedoras sobre sua sexualidade ou sobre sua vida pessoal. Dando indícios de que essas pessoas desconfiam da sua verdadeira orientação sexual.

[...] me faziam perguntas do tipo: cadê a namorada? Mulheres me perguntam coisas do tipo: essa roupa combina com esse brinco? Como se pelo fato de desconfiarem que sou gay eu tinha obrigação de saber coisas do universo feminino.

Mesmo diante de uma empresa que não possui políticas em prol de um tratamento igualitário e não-preconceituoso, o entrevistado afirma que não pensa em sair da organização por essa questão. Ele acredita que esse tipo de realidade é muito comum em muitas empresas, qualificando-a de “sofrida”. Porém almeja ter um nível mais alto na empresa ou conseguir um emprego com um salário maior.

Explicou ainda que permanece nesse cenário por ter esperança de um dia poder deixar clara a sua orientação sexual e ser respeitado diante dessa escolha. Aqui ficou clara uma certa angústia do entrevistado com relação a forma como ele expõe sua sexualidade no ambiente onde trabalha.

Verificou-se ainda sua dificuldade em ser promovido dentro da empresa devido a sua orientação sexual. Explicou que a ascensão de cargo na empresa ocorre através de processos seletivos, com etapas que podem envolver provas teóricas e entrevistas. Nessa última fase existe um certo grau de subjetividade, acreditando que sua orientação sexual interfere nas possibilidades de promoção, afinal, nunca foi convidado a participar desses processos.

Os preconceitos, velados e explícitos interferem na forma como O Gestor mostra sua orientação sexual dentro da empresa. Ele expõe sua sexualidade sempre de forma retraída. Isso porque acredita que as pessoas podem mudar de atitude quando souberem sua verdadeira orientação sexual. Assim ele não assume sua orientação sexual dentro da empresa e essa é a estratégia que se utiliza para sobreviver no ambiente de trabalho. Essas afirmativas podem ser percebidas através desse trecho de sua fala:

[...] minha postura é mais retraída, mais calada. Na verdade você não consegue agir de maneira natural. Não consegue interagir com as pessoas como você gostaria. Você sempre fica com receio de em uma conversa as pessoas descobrirem, perceberem que você é homossexual. São vários fatores. São coisas que acabam bloqueando você.

[...] eu tenho vontade de dizer: olha, eu sou homossexual, me respeitem por favor! Isso você sente. É muito difícil guardar. Você sofre. Traz um sofrimento muito grande. Hoje se me pedissem um conselho, eu aconselharia que a pessoa assumisse que é homossexual.

4.1.2. O Competente

O Competente tem 31 anos, é de classe média baixa e possui pós-graduação. Trabalha em uma organização do ramo da educação e ocupa cargo de instrutor. Declara-se do sexo e do gênero masculino. Afirmou que assumiu sua orientação sexual aos 30 anos.

O entrevistado comentou que na organização onde labora costuma ser visto como um homossexual diferente, competente, as pessoas se surpreendiam com o seu desempenho profissional. Essa surpresa se deve ao estereótipo que criaram acerca de os homossexuais estarem limitados a trabalhos manuais e artísticos. Assim, foi possível identificar sua identidade social dentro da organização. Essa percepção do entrevistado foi expressa pelas seguintes falas:

[...] às vezes as pessoas se surpreendem quando as coisas saíam muito boas e bem feitas. Às vezes de gay elas não esperam. Aham que o trabalho é mais manual mais artístico.

[...] sou visto como um homossexual diferente porque não me visto como mulher ou queira ser como mulher. Que isso é ser transgênero.

Quando questionado se na organização onde trabalha garante efetivamente políticas e práticas não discriminatórias, O Competente foi taxativo ao responder que nunca percebeu nenhum tipo de esforço por parte da organização para promover políticas ou práticas não discriminatórias, igualitária para todo indivíduo, independente da orientação sexual dos seus colaboradores.

O Competente ratifica esse cenário quando relata que seus colegas de trabalho usam discursos sobre preconceito enraizados de prejulgamentos. Percebe também que o gay sempre é visto como objeto de piada pelos colegas que se encontram no mesmo nível hierárquico que o seu. Seus relatos exprimem como se

dá sua vivência dentro da organização.

[...] o discurso que se usa é: eu não tenho preconceito nenhum, mas... Esse “mas” é que já caracteriza. Tá sendo determinado até que ponto as pessoas podem ser daquele jeito ou não. Passou daquele ponto já não tolera.

[...] vejo o preconceito nas brincadeiras de pegar sempre o gay como objeto de piada, para testar, querer ver como reage, se ele se manifesta, se ele não gosta. Antes eu ficava calado. Hoje mais não. Antes era um problema pra mim porque se eu reagisse a piada, eu era gay. Era um problema.

Já seus gestores e superiores diretos não possuem esse tipo de comportamento preconceituoso diretamente com ele, ao contrário de outros funcionários da organização. Tal percepção ficou evidente a partir da demissão de um funcionário que ocupava o mesmo cargo que o seu, demissão essa sem justificativa aos seus conhecimentos. O que se comentava entre os colegas era que seria por motivos de postagem de fotos em redes sociais, fotos que aos olhos das pessoas preconceituosas deixavam claro sua orientação sexual. O fato em questão foi percebido por ele conforme o relato:

[...] o que se conversava internamente nos corredores era que ele tinha sido demitido porque começou a postar fotos, vídeos em ambientes GLS com pessoas gays. Não havia nenhum indício que ele foi demitido por algum erro ou algum problema de envolvimento com os alunos ou com algum coordenador pedagógico, muito pelo contrário se dava muito bem com todos.

[...] o que se dizia era que ele tinha sido demitido pelas postagens dele, então a gente que trabalha lá, recebeu aquilo como um alerta.

Explicou ainda que sua permanência na organização se dá unicamente pela situação financeira, por um salário certo e garantido no fim de cada mês. Mas que seu desejo é de ser reconhecido pelo trabalho que desempenha e não esconder sua orientação sexual para garantir sua permanência lá. Deixo claro sua indignação com seu relato:

[...] um profissional quer ser reconhecido dentro da empresa pelo seu trabalho e acabou! E não você está tentando ser o que não é porque aquilo vai influenciar na sua permanência lá. Sem dúvidas o que me faz permanecer é o fato de ter o meu salário em dia, um bom salário e o fato de eu não ver a possibilidade de receber melhor em outra empresa privada.

O Competente respondeu “não” ao ser questionado se teria algum interesse em ser promovido. Disse ter receio de ser promovido, especificamente, para o nível

em que um outro colega já esteve e foi demitido por motivos arbitrários, dos quais as suspeitas eram referentes a orientação sexual desta pessoa. Outra questão relatada foi a liberdade que tem no cargo que ocupa.

Os preconceitos velados e explícitos interferem na forma como O Competente mostra sua orientação sexual dentro da empresa. Ele expõe sua sexualidade sempre de forma resguardada para evitar preconceitos. Acredita que algumas pessoas já desconfiam da sua orientação sexual. Assim ele não assume sua orientação sexual dentro da empresa e essa é a sua estratégia para sobreviver no ambiente de trabalho. Essas afirmativas podem ser percebidas através dos trechos transcritos de sua fala:

[...] tento evitar certas pessoas, contato com elas. Evitar certos tipos de diálogos, certos comportamentos frente a algumas brincadeiras, evitar um certo contato mesmo de relação mais próxima. Sempre tentando uma proteção antecipada.

[...] sinto que algumas pessoas sabem, mas não questionam. Sinto que já sabem. Na maioria as mulheres, que essas tendem a simpatizar mais pela causa, a serem mais próximas que os homens, mas nunca nada declarado.

4.1.3. Mosquito

Mosquito tem 23 anos, é de classe baixa, possui nível superior incompleto. Trabalha em uma organização do ramo logístico e ocupa o cargo de auxiliar administrativo. Declara-se do sexo e do gênero masculino. Afirmou que assumiu sua orientação sexual aos 18 anos.

Mosquito relatou que na organização onde labora costuma ser visto como um ser frágil pelos outros colegas. Para ele atribuem trabalhos que exigem o mínimo de esforço físico por desconfiar que é homossexual. Assim foi possível identificar sua identidade social dentro da organização. Ele detalha isso em sua fala:

[...] sou muito fechado. A maioria dos funcionários são homens e sempre com comentários machistas sobre mulher, conversas que não me agradam. Não me interessa o contato. Minha relação é puramente profissional. Acho que sou visto como um ser frágil mesmo. Eles desconfiam que sou gay, e por isso não me atribuem responsabilidades maiores, ou trabalho do tipo “braçal”.

Ao sondar se a organização onde Mosquito trabalha garante efetivamente políticas e práticas não discriminatórias, sua resposta foi apenas que desconhece. Não visualiza nenhum tipo de políticas ou práticas não discriminatórias.

O preconceito e as atitudes discriminatórias, por parte dos colegas, não são percebidas pelo entrevistado de forma totalmente explícita, vem de comentários que o deixam incomodado por desconfiarem da sua orientação sexual. Já por parte dos seus superiores foi relatado um fato que o incomodou, mesmo não sendo dito diretamente para ele. Estas duas afirmações são melhores contadas nos trechos da fala de Mosquito:

[...] são vários comentários. Uma vez reclamaram do toque do meu celular que era da “Adele”. Uma pessoa comentou: vixe! Que toque de “viado”! Também já comentaram sobre fotos minhas em rede social, com outra pessoa do sexo masculino: “sei não, viu?”. Falando isso no meio de todos, em voz alta, para me expor, para virar piada. Situações e comentários chatos que sempre acontecem.

[...] já houve situação dos meus superiores falarem mal dos gays na minha frente, mesmo sabendo ou desconfiando que sou homossexual, e sabiam que podiam me incomodar. Então aquilo indiretamente estava me afetando.

Afirmou também que permanece nesse na empresa porque necessita de uma renda para sobreviver, e porque não acha que seria diferente em outro ambiente de trabalho. Verificou-se ainda que Mosquito percebe ter dificuldade de ser promovido dentro da empresa devido a sua orientação sexual, por ter superiores machistas e preconceituosos. Como afirma ele no relato a seguir:

[...] antes eu achava que não, mas uma amiga minha me abriu os olhos. Lá as pessoas têm essa visão de não crescer na empresa por ser gay. Então comecei a perceber isso. Até porque lá as pessoas são extremamente preconceituosas, machistas. Por exemplo: um supervisor machista nunca vai querer que eu passe ou venha chegar a ser superior dele, por se sentir menosprezado.

Os preconceitos, velados e explícitos interferem na forma como Mosquito expõe sua orientação sexual dentro da empresa. Ele expõe sua sexualidade sempre de forma limitada. Ele acredita que poderá sofrer retaliações se expor totalmente seu jeito de se expressar, sendo essa a estratégia utilizada por ele para sobreviver no ambiente de trabalho. Pode-se perceber essas afirmações através dos trechos de sua fala:

[...] me limito a alguns comentários e tento não ser tão “menininha” para não sofrer esses preconceitos, tornar um clima melhor.

[...] não falo, mas se perguntar eu respondo. Acho que todos sabem, só não falam diretamente.

[...] tento me conter mais, me limitar nas minhas relações, não ser tão gay. Certas coisas atizam os comentários preconceituosos. Então me limito com alguns bordões, algumas coisas que a gente fala mais rotineiramente no mundo gay. Não “tiro onda” como tiro nos ambientes gays.

4.1.4. Rafa

Rafa tem 30 anos, é de classe média baixa, possui nível superior completo. Trabalha em uma organização do ramo de telemarketing e ocupa o cargo de representante de atendimento. Declara-se do sexo e do gênero masculino. Afirmou que assumiu sua orientação sexual aos 24 anos.

Rafa comentou que na organização onde exerce suas funções laborais costuma ser visto como um ser incapaz, principalmente pelos homens e pelos seus superiores. Sentia isso através da pressão que sofria pelos superiores depois que descobriam sua orientação sexual. Assim foi possível identificar sua identidade social dentro da organização.

Ao indagar a Rafa se a organização onde trabalha garante efetivamente políticas e práticas não discriminatórias, ele respondeu que no início não existia quaisquer tipos de políticas ou práticas discriminatórias na empresa, mas que há dois anos a empresa começou a se voltar para a questão da diversidade, apresentando em um evento pessoas transexuais e homossexuais para palestrar sobre o tema.

O preconceito e atitudes discriminatórias são as piores experiências vividas por ele ao longo da sua vida laboral na organização. Ele relata várias vezes situações em que sofreu preconceito e discriminação por parte dos colegas, principalmente os do sexo masculino e por parte dos seus superiores, também do sexo masculino. Percebe sempre um distanciamento dos seus colegas quando descobrem sua orientação sexual.

Para ele os gestores da organização na qual atua não estão preparados pra lidar com a diversidade de gênero. Há muito preconceito, principalmente por parte

dos gestores mais religiosos. Alguns até fazem cobranças exageradas de resultados.

O entrevistado comentou ter sofrido com depressão causada por estresse e pressão no ambiente de trabalho, onde atualmente está cumprindo uma licença médica.

Rafa afirmou que permanece na empresa porque necessita de uma renda para sobreviver. O trecho a seguir exprime sua angústia:

[...] o que me faz permanecer é a questão de ter uma fonte de renda, porque eu sei que vou sofrer se não tiver como sobreviver, é o que eu tenho nesse momento. A questão financeira é o que faz suportar todo esse preconceito, essa violência.

Verificou-se ainda que Rafa percebe ter dificuldade de ser promovido dentro da empresa devido a sua orientação sexual, chegando ao ponto de desistir e não querer qualquer promoção. Já participou de processo seletivo para subir de nível e foi reprovado na última etapa sem ter nenhum feedback.

Os preconceitos, velados e explícitos interferem na forma como Rafa expõe sua orientação sexual dentro da empresa. Ele expõe sua sexualidade sempre de forma camuflada, desde o início do processo seletivo até o momento atual. Tenta sempre se comportar com atitudes ditas masculinas. Mas nem sempre ele consegue. Destarte, ele assume sua orientação sexual dentro da empresa de forma parcial e essa é a estratégia utilizada para sobreviver no ambiente de trabalho.

As estratégias consistiam geralmente em parecer ou se adequar aos modos e padrões ditos masculinos, preocupando-se com todos os detalhes: das roupas até os gestos e falas. Na maior parte da resposta, a ênfase era que ele sempre vive um “personagem”, ou seja, ele atuava de forma a parecer heterossexual.

4.1.5. Peter Parker

Peter Parker tem 24 anos, é de classe baixa, possui nível superior incompleto. Trabalha em uma organização do ramo da saúde e ocupa o cargo denominado de ajudante administrativo. Declara-se do sexo e do gênero masculino. Afirmou que assumiu sua orientação sexual aos 19 anos.

O entrevistado comentou que dentro da organização onde labora costuma ser visto como uma pessoa engraçada, brincalhona, que se relaciona bem com todos, além de desempenhar bem seu trabalho. No geral, o veem como uma pessoa que trabalha bem e que sabe seu lugar. Assim foi possível identificar sua identidade social dentro da organização.

Ao procurar saber se a organização onde Peter Parker trabalha garante efetivamente políticas e práticas não discriminatórias, o inquirido disse que não, mas que a gestão da empresa não tolera qualquer tipo de preconceito.

Peter Parker ainda relatou que o preconceito e atitudes discriminatórias partem, em especial, dos colegas de trabalho. Seus gestores e superiores diretos não possuíam esse tipo de comportamento. O preconceito por parte dos seus colegas acontece de forma explícita, através de comentários e até por situações onde já foi assediado por dois colegas. A maioria dos comentários é voltada para apontamentos da sua feminilidade. Como é demonstrado no trecho a seguir:

[...] comentários sempre têm. Fazendo comentários do tipo que incitem eu falar sobre minha sexualidade. Até já ouvi comentários do tipo “olhe como ele mexe no cabelo”, “isso é jeito de homem andar”, “coque é coisa de mulher”. Esses tipos de comentários.

Algumas das situações que se destacaram no caso da discriminação, foram os casos de assédios que ele mencionou. Inicialmente relatou a abordagem de um dos colegas ao querer contato físico (relações mais íntimas) alegando que achava que por ele ser homossexual não recusaria em se relacionar com ele. Outro caso foi de outra colega que tentou beijá-lo e ficou insistindo em manter contato físico a qualquer custo sem o seu consentimento. Disse aceitar essa situação em decorrência de suas necessidades financeiras e por não ter perspectiva de outro emprego no momento. Na transcrição a seguir ele relata um pouco do seu sentimento no espaço onde trabalha e convive com outras pessoas:

[...] é com esse trabalho que eu mantenho a faculdade, os gastos mensais. Realmente é necessidade, não é por gostar do local, não me sinto totalmente bem em estar lá, gosto do que eu faço, mas não do local.

O inquirido em análise não acredita que possa ser promovido na empresa pelo fato dela ser uma empresa familiar. Acredita que o fato de ser homossexual não

seja impedimento para uma promoção dentro da empresa. Conta ainda que prefere não ser promovido, pois, embora conheça muito bem a entidade onde trabalha, ela não é um ambiente que atenda às suas expectativas. Almeja um emprego que lhe proporcione uma melhor qualidade de vida.

Os preconceitos, velados e explícitos não interferem na forma como Peter Parker expõe sua orientação sexual dentro da empresa. Ele expõe sua sexualidade sempre de forma explícita. Não fazendo questão de escondê-la. Assim ele a assume, essa é a estratégia da qual se vale para sobreviver no ambiente de trabalho. Essas afirmativas podem ser percebidas através desse excerto de sua fala:

[...] sou cem por cento eu. Não vou mudar porque ninguém aceita minha orientação sexual. Assumo totalmente. Se alguém vier me perguntar se sou homossexual eu assumo e pergunto se há algum problema. Até mesmo porque lá eu sou eu e não tenho como esconder.

[...] não tento agir de maneira diferente. Como eu disse: eu sou o que sou e não tento agir de forma diferente. O que faço é meu trabalho. Faço bem meu trabalho e sempre tento retrucar de forma pacífica conversando sobre e explicando a situação. Não tem muito o que me proteger. Meu trabalho é vital dentro da empresa e se eu sair não tem ninguém para me substituir.

4.1.6. Militante

Militante tem 23 anos, é de classe média, possui nível superior incompleto. Trabalha em uma organização do ramo educacional e ocupa o cargo de Monitor. Declara-se do sexo e do gênero masculino. Afirmou que assumiu sua orientação sexual aos 21 anos.

O entrevistado comentou que dentro da organização onde labora costuma ser visto como uma pessoa centrada, atenciosa e rígida, diferente da forma que se comporta nos outros ambientes. Assim foi possível identificar sua identidade social dentro da organização.

Ao ser perguntado se a organização na qual trabalha garante efetivamente políticas e práticas não discriminatórias, afirmou não existir nenhum tipo de políticas ou práticas discriminatórias.

Militante ainda relatou que o preconceito e atitudes discriminatórias partem,

na sua totalidade, dos colegas de trabalho. Seus gestores e superiores diretos não possuíam esse tipo de comportamento. O preconceito por parte dos seus colegas acontece de forma velada. Como é demonstrado nos trechos a seguir:

[...] são piadas, não aquelas do tipo que precisasse denunciar, ou partir para vias legais. Pela questão de sobrevivência no trabalho procuro manter uma relação apenas profissional, evitar falar assuntos pessoais, nunca passei por situação de violência mental nem patrimonial, mas todo preconceito ficava notório.

Explicou ainda que permanece na empresa por necessidades econômicas. Acredita ser apenas um trabalho inicial de carreira, para se estabelecer economicamente. Expôs que tem dificuldade em ser promovido por conta de sua orientação sexual. Essa afirmativa pode ser percebida através do seu relato:

[...] trabalho há mais de cinco anos. Outras pessoas que chegaram depois já assumiram cargos acima do meu. Apesar da experiência que tenho continuo no mesmo lugar.

[...] gostaria que minha orientação sexual não interferisse nas minhas perspectivas. Quero apenas exercer meu trabalho sem que o fator homossexualidade interfira. Quero que minha produtividade fosse mais contemplada que minha orientação sexual.

Os preconceitos velados e explícitos não interferem na forma como Militante expõe sua orientação sexual dentro da empresa. Ele expõe sua sexualidade sempre de forma explícita. Portanto, essa foi a forma encontrada (estratégia adotada) para sobreviver no ambiente de trabalho. Essa afirmativa pode ser percebida através do trecho de sua fala:

[...] não sou daqueles que as pessoas ficam na dúvida. Falo naturalmente quando me perguntam, mas me fecho logo na minha caixinha para focar no meu trabalho.

[...] gostaria de ser eu mesmo, sem por cento falando: aquela pessoa que brinca, que conversa, que fala sério quando precisa. Mas eu preciso endurecer e ser sério todo o tempo: evitar brincadeiras, evitar falar. Aprendi aos poucos driblar os preconceitos. Fui me afastando dos colegas. Para mim ali era só trabalho e fora nenhum contato.

[...] uso máscaras sociais. Luto para permanecer onde estou não para poder subir de cargo na empresa, mas pelo menos poder garantir a posição que estou. Luto para não ser demitido.

4.2. ANÁLISE COMPARATIVA DOS CASOS

Nesta subseção, a análise comparativa dos dados visa verificar similaridade e/ou divergências entre os dados das entrevistas coletadas com relação aos aspectos: caracterização dos entrevistados, identidade social, práticas discriminatórias e estratégias individuais de sobrevivência dos homossexuais. Logo as seções a seguir estarão relacionadas com as categorias analíticas definidas no capítulo 3 desta pesquisa.

4.2.1. Caracterização dos Entrevistados

No quadro 2 estão elencadas as características dos candidatos entrevistados nessa pesquisa de forma mais sucinta. Percebe-se que os entrevistados possuem entre 23 (vinte e três) e 31 (trinta e um) anos. Na média os entrevistados assumiram a orientação sexual a partir dos 18 (dezoito) anos, destacando o caso de O Competente, que assumiu sua orientação sexual de forma tardia (30 anos) quando comparado a média. A escolaridade mínima é nível superior incompleto. Todos os entrevistados atuam em empresas aracajuanas de iniciativa privada.

Os entrevistados são homossexuais do sexo e gênero masculino. Para Jesus (2012) o sexo é biológico, gênero é social, formado pelas diferentes culturas. O gênero vai mais além do sexo biológico (ser homem ou mulher). O gênero transpassa questões relacionadas a cromossomos ou a conformação genital. Atrela-se a auto percepção e a forma como a pessoa se expressa socialmente.

A classe social dos entrevistados varia assim como o cargo. Percebe-se que na maioria dos casos, exceto o caso de Rafa, quanto maior a classe social na qual está inserida, maior o nível do cargo ocupado na empresa. Segundo Bourdieu (1988), as melhores opções de uma empresa encontram-se com as classes mais privilegiadas. Especialmente porque elas detêm uma rede de relacionamentos que facilitam esse acesso.

Quadro 2- Caracterização dos Entrevistados

Entrevistados	Idade	Escolaridade	Sexo	Gênero	Classe Social	Idade que assumiu a orientação	Cargo
O Gestor	29	Nível Superior Completo	Masculino	Masculino	Média	21	Técnico de Nível Superior
O Competente	31	Pós-Graduação	Masculino	Masculino	Média Baixa	30	Instrutor
Mosquito	23	Nível Superior Incompleto	Masculino	Masculino	Baixa	18	Auxiliar Administrativo
Rafa	30	Nível Superior Completo	Masculino	Masculino	Média Baixa	24	Representante de Atendimento
Peter Parker	24	Nível Superior Incompleto	Masculino	Masculino	Baixa	19	Ajudante Administrativo
Militante	23	Nível Superior Incompleto	Masculino	Masculino	Média	21	Monitor

Fonte: Pesquisa de campo, 2018.

4.2.2. Identidade social

A identidade social, de um modo geral, é construída individualmente e coletivamente. Os indivíduos podem afirmar ou negar, dizer quem realmente eles são ou se consideram, depende da situação e da boa vontade (BERLATTO, 2009).

A identidade permite que o indivíduo se encontre no sistema social e seja localizado socialmente (CUCHE, 1999). Quando no contexto organizacional, tendem a esconder seus sentimentos, desejos, sua identidade sexual, sentem-se frustrados, desgastados emocionalmente, estressados, com problemas de ordem psicológica e principalmente com dificuldades nos relacionamentos. Tudo isso interfere de forma negativa na qualidade de vida e na qualidade do trabalho dessas pessoas (BRITO, 2014).

No quadro 3 foi relacionado de forma resumida como os entrevistados se sentem: como acham que são vistos pelos demais na organização. Foi possível perceber as diferentes percepções dos entrevistados quanto às suas identidades na

organização, no sistema social. Estão divididas da seguinte forma: alguns são vistos como bons profissionais, independente da orientação sexual; outros como bons profissionais, mas diferentes por serem homossexuais; outros apenas como indivíduos diferentes por serem homossexuais, deixando sua capacidade profissional em segundo plano ou escondida.

Quadro 3 - Identidade social

Entrevistados	Localização no sistema social
O Gestor	Profissional competente, pois ele está no cargo devido ao seu grau de escolaridade.
O Competente	É um bom profissional. As pessoas costumam se surpreender com seu trabalho, pois esperam que seu melhor trabalho seja manual ou artístico.
Mosquito	Costuma ser visto como um ser frágil.
Rafa	Costuma ser visto como um ser incapaz.
Peter Parker	Costuma ser visto como uma pessoa engraçada, brincalhão que se dá bem com todos e que sabe desempenha bem seu trabalho
Militante	Costuma ser visto como uma pessoa centrada, mais atenciosa e mais dura, diferente da forma que se comporta nos outros ambientes

Fonte: Pesquisa de campo, 2018.

As respostas afirmam como eles são vistos no ambiente de trabalho. Assim pôde apontar a identidade social dos entrevistados. Foi percebido aspectos negativos, por partes dos colegas de trabalho e por alguns dos gerentes ou supervisores, pelo fato de os entrevistados serem homossexuais, ou seja, a percepção da sexualidade desses indivíduos se sobrepôs frente à capacidade profissional. Tal constatação também foi percebida no estudo de Ferreira (2007), onde foram identificados os efeitos que recaíam sobre os indivíduos quando da revelação da sua orientação sexual. Esses indivíduos optavam, na maioria dos casos, em não revelar suas orientações para não sofrerem retaliações, subjugamentos e dificuldades de relacionamentos com seus colegas heterossexuais.

4.2.3. Práticas Discriminatórias

A gestão da diversidade está sendo vista como recurso para chegar aos objetivos principais da empresa e, por isso, é necessário justificar que vale a pena investir em políticas de recrutamento, desenvolvimento e permanência de funcionários de todos os tipos, pois isso resultará em mais eficiência e eficácia para a empresa (SALES, 2015). As organizações que apoiam práticas e políticas dessa espécie, não só afetaram os resultados através de percepções de discriminação, mas também efeitos positivos sobre a compensação, compromisso organizacional e compromisso de carreira (RAGINS; CORNWELL, 2001).

Foram apontados dados que os indivíduos homossexuais sofrem discriminação direta e indireta em razão de sua sexualidade e o que mais causa incômodo são as expressões de discriminação indireta, manifestadas no local de trabalho (SOUZA; GARCIA, 2010). A forma mais comum de discriminação utilizada na literatura é homofobia. Os homossexuais são vistos como uma aberração individual, algo anormal, desviante. A discriminação contra homossexuais no ambiente de trabalho é reflexo da discriminação enfrentada por esses indivíduos na sociedade (FERREIRA, 2007).

Ragins e Cornwell (2001) disseram em seus estudos que funcionários homossexuais que relataram a discriminação no local de trabalho receberam menos promoções do que os funcionários que não relataram discriminação.

Nesses estudos identificou-se algumas relações com os resultados da pesquisa no quadro 4. Em relação às políticas e práticas não discriminatórias percebeu-se que apenas Rafa notou que a empresa se envolve de alguma forma com a questão da diversidade, porém não é atuante com propósito e nem aplica diretamente políticas e práticas na empresa. Os outros entrevistados relataram contundentemente que não existem esforços por parte dessas organizações para promover políticas e práticas não discriminatórias. O Gestor, O Competente, Mosquito, Rafa, Peter Parker e Militante, deixaram claro que seus resultados e sua qualidade de vida é afetada por falta das políticas e práticas não discriminatórias.

Os preconceitos e atitudes discriminatórias por parte dos colegas foram unânimes. Os entrevistados relataram que direta ou indiretamente sofrem com práticas e atitudes discriminatórias, na maioria das vezes de forma velada.

As atitudes discriminatórias por parte dos superiores foram relatadas das seguintes formas pelos entrevistados: O Gestor e Militante relataram não perceberem essas práticas. O Competente relatou que seus superiores não exercem essas práticas diretamente com ele, mas percebeu algumas atitudes com outros colegas da organização. Já Mosquito, Rafa e Peter Parker, percebem a existência de atitudes preconceituosas por parte dos seus superiores, seja de forma velada ou de forma explícita.

Os entrevistados relataram que sofrem e ficam incomodados com essas atitudes e ações no ambiente de trabalho, as quais, além de afetar o rendimento e desempenho, ocasionam pressão psicológica e sentimento de comodidade com o preconceito e a falta de perspectiva profissional.

No que diz respeito à permanência na empresa, os questionados relataram permanecer na empresa por questões financeiras (O Competente, Mosquito, Rafa e Peter Parker) e conformismo. O Gestor e Mosquito acham que nada vai mudar em outros ambientes. Sobre a questão de promoção os entrevistados relataram não conseguir promoção e suspeitavam que isso ocorria devido à orientação sexual.

Por fim, em relação à expectativa profissional, O Gestor e Militante, almejam cargos mais altos na organização em que atuam. O Competente relata que deseja ser reconhecido profissionalmente, independente da sua orientação sexual. Mosquito pretende conseguir um emprego melhor em outra organização. Rafa apenas relatou não ter expectativa profissional em relação à empresa onde está atualmente e, por fim, Militante relatou visualizar o emprego atual como início de carreira e almeja seu crescimento profissional dentro ou fora da empresa.

Quadro 4 – Práticas discriminatórias

(Continua...)

	O Gestor	O Competente	Mosquito	Rafa	Peter Parker	Militante
Políticas e práticas não discriminatórias garantidas pela organização	Não existe nenhum tipo.	Não existe nenhum tipo.	Não existe nenhum tipo.	Há dois anos a empresa se voltou para a questão da diversidade.	Não existe nenhum tipo.	Não existe nenhum tipo.
Preconceito e atitudes discriminatórias explícitas ou veladas por parte de colegas e subordinados	Seus colegas realizavam perguntas constrangedoras sobre sua sexualidade e/ou sobre sua vida pessoal.	Seus colegas de trabalho usavam discursos preconceituosos, limitando até onde um “gay” pode chegar.	Percebe o preconceito de forma velada, através de comentários que o deixam incomodado.	Várias vezes sofreu preconceito e discriminação por parte dos colegas.	Parte especialmente dos colegas de trabalho. Através de comentários preconceituosos.	Partem na sua totalidade por colegas de trabalho.
Preconceito explícito ou velado por parte de gestores	Não possuíam esse tipo de comportamento.	Não possuíam nenhum tipo de preconceito diretamente com o entrevistado, mas era perceptível com outros colegas.	Percebeu o preconceito por parte do seu superior, praticado de forma indireta.	Sofreu preconceito de superiores, principalmente do sexo masculino, de forma direta e indireta.	Algumas vezes, através de atitudes veladas, ou seja, de forma indireta.	Não possuíam esse tipo de comportamento.
Motivos para permanecer na empresa	Acredita que esse tipo de realidade é muito comum em muitas empresas.	Unicamente por situação financeira.	Tem a percepção que será igual em outras empresas, e também por questão financeira e de sobrevivência.	Permanece por um único motivo, fonte de renda.	Unicamente por situação financeira.	Necessidades econômicas.

(Conclusão...)

	O Gestor	O Competente	Mosquito	Rafa	Peter Parker	Militante
Dificuldade de promoção	Sim. Existe um certo grau de subjetividade nos processos de seleção internos, e sua orientação sexual pode interferir. Porém nunca foi convidado.	Não tinha interesse em ser promovido. Mesmo assim recusaria alguma proposta por se sentir mais livre no cargo atual, devido as dificuldades observadas de outros colegas.	Sim. Acredita que sim por ter superiores machistas e preconceituosos.	Sim. Afirmou dificuldade de promoção devido à sua orientação sexual. Já participou de seleção para ascender na empresa, sem êxito. E sem feedback da reprovação.	Não acredita conseguir ser promovido, por se tratar de uma empresa familiar.	Relatou que acredita ter dificuldade de promoção por conta da sua orientação sexual.
Expectativa profissional	Almeja ter um nível mais alto na empresa ou conseguir um emprego com um salário maior.	Deseja reconhecimento profissional e não esconder sua orientação sexual para garantir sua permanência.	Mudar de empresa e conseguir um emprego melhor.	Na atual empresa não tem nenhuma perspectiva.	Almeja um emprego que lhe traga melhor qualidade de vida.	Tem o atual emprego como início de carreira e sonha em crescer profissionalmente.

Fonte: Pesquisa de campo, 2018.

Diante destas questões abordadas sobre práticas discriminatórias é possível verificar quão carentes estão às organizações no que diz respeito à abordagem sobre diversidade sexual. Pode-se perceber que as atitudes discriminatórias mais exercidas são as de formas indiretas, veladas, as piadas e falas pejorativas que influenciam no modo como eles se relacionam, no convívio social. Essas práticas levam a dificuldade de promoção para esses indivíduos, devido ao isolamento em relação aos demais colaboradores. Tais constatações também foram percebidas no estudo de Souza e Garcia (2010), nos relatos dos entrevistados quando questionados sobre discriminação no trabalho.

4.2.4. Estratégias Individuais de Sobrevivência dos Homossexuais

Segundo Irigaray e Freitas (2013), notou-se discriminação mais incisiva nas organizações que não adotam políticas em prol da diversidade e que não vedam práticas discriminatórias contra homossexuais. As estratégias de sobrevivência utilizadas por homossexuais e bissexuais são recursos de sobrevivência para lidar no âmbito laboral heterocêntrico. Estudo desenvolvido pelos autores citados revelou três comportamentos típicos de homossexuais dentro do ambiente organizacional. Esses comportamentos foram chamados de estratégias de “gladiadores” ou “pacificadores”, para designar os totalmente assumidos. Os parcialmente assumidos se dividem em: ser “gente boa” ou “super homens”. Já os não assumidos se dividem em três tipos de estratagemas: “machões”, “sedutores” ou “invisíveis”. Salienta-se que essa tipologia foi inspiração para o presente estudo.

Sousa, Bianco e Silva (2016), observou em seus estudos as estratégias de: a) passar por heterossexual trocando pronomes relacionados a gêneros das pessoas com quem tem relações afetivas, relatando histórias heterossexuais; b) evitar assuntos que envolvam sexualidade nas conversas que acontecem no trabalho e c) assumir sua orientação sexual para os demais membros da organização.

Rohm Pompeu e Pompeu (2015) em seus estudos analisaram as estratégias de enfrentamento da discriminação: o isolamento, assumir como forma de educar e confrontar e o desenvolvimento de diferenciais. Foram denominadas nas entrevistas as mulheres não assumidas, totalmente assumidas e parcialmente assumidas.

No quadro cinco desta pesquisa (pág. 54) estão relacionadas de forma resumida quais estratégias foram utilizadas pelos entrevistados para sobreviver no ambiente de trabalho, considerado por eles um ambiente machista ou heterocêntrico como citado no respectivo estudo. Nos próximos parágrafos serão detalhadas as estratégias de sobrevivências dos entrevistados desta obra.

O Gestor e O Competente usam a estratégia de não assumirem sua orientação sexual, expondo sempre sua sexualidade de forma reservada, escondendo-a para não sofrerem retaliações. Consequentemente exprimem um comportamento oprimido que causa muito incomodo no desempenho de suas profissões. Estas estratégias consistem em evitar contato social na empresa para não serem descobertos. Essa estratégia também foi percebida nos estudos de Sousa, Bianco e Silva (2016), onde se percebeu que os homossexuais utilizam de estratégias para dissimular a homoafetividade, como por exemplo: agir discretamente e omitir a sexualidade para os que estão a sua volta.

O Competente objetiva a eficiência e se dedica totalmente ao trabalho, acreditando, desta forma, se esquivar de uma possível discussão sobre sua orientação sexual. O Gestor sente-se livre no seu posto de trabalho, porém nos outros ambientes da organização, que não sua sala, procura utilizar as estratégias parecidas com a de O Competente, fazer seu trabalho e não se socializar com os demais colegas para evitar discursões sobre sua orientação sexual. Outra estratégia utilizada pelos não assumidos é a do “homem invisível”, ou seja, chamar o mínimo de atenção possível. Foram apontadas algumas dessas estratégias nos estudos de Irigaray e Freitas (2013): os participantes desse grupo, “não assumidos”, eram mais contidos, agiam de forma despercebida e procuravam chamar o mínimo de atenção para não serem percebidos.

Já Mosquito e Rafa usam a estratégia de “parcialmente assumidos”, não escondem sua sexualidade, mas tentam se comportar de forma circunspecta, ou agem de modo análogo às atitudes típicas de heterossexuais. Mosquito tenta disfarçar em suas falas para que os colegas não tenham certeza da sexualidade. Demonstra o mínimo de atitudes ditas femininas e evita criar relações de amizade (separando a vida profissional da pessoal). Rafa utiliza-se além da estratégia de não parecer feminino a de parecer o máximo possível com heterossexual. Diz forçar sua postura para adequar-se às ditas masculinas, mesmo sabendo que alguns já

desconfiam da sua sexualidade. Tais estratégias se assimilam as utilizadas pelos participantes da pesquisa feita por Sousa, Bianco e Silva (2016), onde os entrevistados evitam criar relações de amizade e se comportam, ou tentam, se comportar de maneiras ditas masculinas.

Por fim, Peter Parker e Militante, usam a estratégia de totalmente assumidos, não escondem sua orientação sexual e não se limitam a atitudes ditas masculinas. Agem livremente sem medo de retaliações por serem homossexuais. Estes indivíduos enfrentam quaisquer atitudes discriminatórias, deixando claro que querem ser respeitados. Peter Parker usa estratégias de manter o direito de exercício da sexualidade, assumem publicamente, não dissocia a vida profissional da vida particular. Militante apesar de assumir uma postura de enfrentamento e luta por seus direitos, busca evitar conflitos (exceto se te desrespeitarem) e não ter vínculos de amizade com os colegas de trabalho. Foi possível perceber que na pesquisa desenvolvida por Sousa, Bianco e Silva (2016) alguns dos seus participantes também adotaram a estratégia nomeada de totalmente assumidos, esses respondentes mantiveram-se no direito de exercer suas sexualidades, assumiram uma postura de enfrentamento e de luta por seus direitos, reafirmaram as suas condições homoafetivas nas relações sociais e profissionais que desenvolveram.

Quadro 5 - Estratégias Individuais de Sobrevivência dos Homossexuais

	Estratégias de Individuais de Sobrevivência dos Homossexuais
O Gestor	Orientação sexual não assumida. Expõe sua sexualidade sempre de forma retraída.
O Competente	Orientação sexual não assumida. Expõe sua sexualidade de forma resguardada, mesmo sabendo que outras pessoas desconfiavam de sua sexualidade.
Mosquito	Orientação sexual parcialmente assumida. Expõe sua orientação sexual de forma limitada, por medo de sofrer retaliações se expor de forma total.
Rafa	Orientação sexual parcialmente assumida. Expõe sua sexualidade de forma “camuflada”, tentando se comportar com atitudes ditas masculinas.
Peter Parker	Orientação sexual totalmente assumida. Expõe sua sexualidade de forma total, sem medo de sofrer retaliações, exigindo sempre respeito.
Militante	Orientação sexual totalmente assumida. Não esconde sua sexualidade, e se priva de contatos não profissionais, pois mesmo assumindo sente-se incomodado com perguntas referentes à sua orientação sexual.

Fonte: Pesquisa de campo, 2018.

Diante das explicações, fica evidente o quanto esses seres humanos têm dificuldade de simplesmente agirem e viverem de forma espontânea, mostrando suas verdadeiras orientações sexuais no ambiente de trabalho. As estratégias empregadas mostram a intensidade do desdobramento de ações as quais tais pessoas precisam adotar para não serem identificadas e injustamente rechaçadas por assumir uma particularidade a que muitos condenam conforme seus critérios absurdos na escala do preconceito. Também pode-se notar os que mais sofrem, explicitamente, são os homossexuais não assumidos ou os parcialmente assumidos. Esses precisam de mais estratégias para escamotear o que realmente são. Logo há um maior desgaste emocional, e por vezes até físico (quando passam a forçar movimentos e comportamentos que não são naturais no seu dia a dia). Essa constatação também foi percebida nos estudos de Sousa, Bianco e Silva, 2016.

5. CONCLUSÕES

Nesta seção será apresentada a conclusão desta pesquisa e possíveis sugestões para pesquisas futuras.

5.1. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa buscou analisar as práticas discriminatórias e as estratégias de sobrevivência de homossexuais em organizações aracajuanas. Os indivíduos entrevistados foram todos homossexuais do sexo e gênero masculino que atuam em empresas privadas em Aracaju. Possuem idades entre 23 (vinte e três) e 31 (trinta e um anos), possuem no mínimo nível superior incompleto, encontram-se em diferentes tipos de classes sociais e atuam em cargos variados.

Quanto à identidade social percebida dentro das organizações, foram encontradas variadas percepções. Essas podem ser destacadas da seguinte forma: a) bons profissionais, independente da orientação sexual; b) bons profissionais, mas diferentes, ou seja, são vistos como surpresa por outros na organização por esperarem que ajam de forma pejorativa por serem homossexuais; c) diferentes por serem homossexuais, sem capacidade profissional para o cargo que ocupa.

As práticas discriminatórias organizacionais existem. São praticadas, na sua maioria pelos colegas de trabalho do sexo masculino que se encontram no mesmo nível hierárquico. Esses tipos de comportamentos e atitudes discriminatórias se deram tanto de forma velada quanto de forma explícita, e quase que na sua totalidade de forma verbal. As práticas consistiram em: comentários maldosos, fofocas, assédio, excluir o indivíduo do convívio e piadas de tom pejorativos. Existem também algumas atitudes desconhecidas por parte dos superiores, que nesse caso foram menos percebidas pela maioria dos entrevistados.

Por fim, as estratégias individuais de sobrevivência, definidas como de “não assumidos”, “parcialmente assumidos” e “totalmente assumidos”. Os entrevistados que não assumem sua orientação sexual sofrem por não expor o que são, com medo de retaliações ou medo de perder o emprego. Destarte, camuflam-se e se restringem ao máximo quanto a relações de amizade ou qualquer contato social que não seja próprio da relação de trabalho.

Já os entrevistados que usam a estratégia de parcialmente assumidos tentam se comportar de forma limitada ou agirem de modo considerado típico de heterossexuais. Fazem uso de estratégias para evitar emitir sons que transpareçam aos seus colegas de trabalho sua sexualidade. Agindo assim creem que estão se resguardando de algum tipo de retaliação ou conflito.

Os que usam a estratégia de totalmente assumidos agem livremente, enfrentam qualquer atitude discriminatória, não escondem sua orientação sexual e não se limitam a atitudes ditas masculinas, além de não terem medo de retaliações por serem homossexuais.

Apesar de adotarem diferentes tipos de estratégias, todos sofrem de alguma forma por perceberem o preconceito nas organizações em que labutam. Mesmo os que são totalmente assumidos preferem outro cenário no qual seja possível atuar de forma livre, sem ter que enfrentar as atitudes discriminatórias. Tais acontecimentos reforçam que eles são de fato discriminados nas organizações.

O levantamento dos indivíduos, cujas identidades não são reveladas nas organizações, muitas vezes esbarra na falsa ideia de que estas entidades são assexuadas e assépticas, embora existam inúmeras pessoas com diferentes estilos de vida e orientação sexual que são silenciadas e esquecidas pelos discursos organizacionais (IRIGARAY, 2007a).

5.2. CONTRIBUIÇÕES DO ESTUDO E SUGESTÕES PARA FUTURAS PESQUISAS

Esse estudo foi de suma importância para entender e detectar como estão ocorrendo as práticas discriminatórias nas organizações privadas em Aracaju, bem como os homossexuais utilizam estratégias para sobreviver no ambiente organizacional.

Diante dos achados das pesquisas, ficou claro a necessidade de estudos sobre o tema. Recomenda-se a realização de pesquisas com indivíduos do sexo feminino e outros tipos de gênero a fim de avaliar como ocorrem as práticas discriminatórias com tais grupos, bem como pesquisar acerca das estratégias utilizadas por esses grupos para sobreviver no ambiente organizacional.

Novos estudos também poderão dar visibilidade ao tema tão pouco percebido

pelo ambiente acadêmico, podendo também contribuir futuramente com ideias para implementação de políticas e práticas não discriminatórias para homossexuais nas empresas.

Assim, visando o bem-estar e as condições de trabalho no ambiente organizacional, cabe às empresas pensar em como implantar políticas e práticas organizacionais que incluam estes indivíduos. Cabe também à academia desenvolver pesquisas que busquem: aprimorar o conhecimento nesse tema, compreender melhor esta realidade, identificar pessoas invisíveis nas organizações frente à sua orientação sexual, além de investigar como estão vivendo e como tem se dado essas práticas discriminatórias nas organizações.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BASTOS, L. C.; BIAR, L. A. **Análise de narrativa e práticas de entrevistados da vida social**. DELTA: Documentação e Estudos em Linguística Teórica e Aplicada. ISSN 1678-460X, v. 31, n. 4, 2015.

BERLATTO, O. Construção da identidade social. **Revista do Curso de Direito da FSG**. Caxias do Sul. ano 3. n. 5, p. 141-151, jan./jun. 2009.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Organização de Alexandre de Moraes. 16.ed. São Paulo: Atlas, 2000.

BOURDIEU, Pierre. **La distincion**. Madrid: Taurus, 1988.

BRANDÃO, C. R.; **Identidade e Etnia**. Editora Brasiliense, 1986.

BRITO, J. G. Estratégias pró-ativas de gestão da diversidade sexual nas organizações. 99 f. **Dissertação** (Mestrado Profissional em Administração). Universidade Federal da Bahia, Escola de Administração, 2014.

COHEN, A. R.; FINK, S. **Comportamento organizacional: conceitos e estudos de caso**. Rio de Janeiro: Campus, 2003.

CUCHE, D. **A noção de cultura nas ciências sociais**. Bauru: Edusc, 1999.

DINIZ, A. P. R.; CARRIERI, A. P.; GANDRA, G.; BICALHO, R. A. Políticas de diversidade nas organizações: as relações de trabalho comentadas por trabalhadores homossexuais. **Revista Economia & Gestão**, v. 13, n. 31, p. 93-114, 2013.

ECCEL, C. S.; FLORES-PEREIRA, M. T. A inserção da “diversidade” homossexual em uma livraria de shopping Center: um estudo crítico. In: ENCONTRO ANUAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, XXXII, 2008, Rio de Janeiro. Rio de Janeiro: ANPAD, 2008.

ELIZIARIO, V. **Diversidade Sexual: Homossexualidade nas Empresas**. Disponível em: < <https://cafeorganizacional.wordpress.com/2016/09/09/diversidade-sexual-homossexualidade-nas-empresas/> > Acesso em 2018 mai. 2018.

FERREIRA, R. C. O gay no ambiente de trabalho: análise dos efeitos de ser gay nas organizações contemporâneas. **Dissertação de Mestrado**, Universidade de Brasília, Brasília, 2007.

FERREIRA, R. C.; SIQUEIRA, M. V. S. O gay no ambiente de trabalho: análise dos efeitos de ser gay nas organizações contemporâneas. In: ENCONTRO ANUAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, XXXI, 2007, Rio de Janeiro. Rio de Janeiro: ANPAD, 2007.

FERREIRA, W. L. S. E., SOUZA, A. R., REIS, P. N. C., & FARIA, L. C. D. S. A Diversidade nas Organizações Contemporâneas: um Enfoque na Transversalidade de Gênero. **Simpósio de excelência em gestão e tecnologia**, 2014.

FRANKFORT-NACHMIAS, C.; NACHMIAS, D. **Research methods in the social sciences**. 5. ed. New York: St. Martin's Press, 1996.

GODOI, C.; BANDEIRA-DE-MELLO, R.; SILVA, A. (Org.). **Pesquisa qualitativa em organizações: paradigmas, estratégias e métodos**. São Paulo: Saraiva, 2006.

GÓIS, J; DUARTE, F.; TEIXEIRA, K. Experiências da gestão da diversidade sexual no ambiente de trabalho no Brasil: das experiências pontuais à formação de um Fórum empresarial LGBT. **Revista de Administração de Empresas**, 2017.

GOIS, P. H.; PASTRO, I. I.; **Relações interpessoais no ambiente de trabalho: um estudo de caso em instituições de ensino público na cidade de Francisco Beltrão-PR**. 2011.

GREENHAUS, J. H.; PARASURAMAN, S.; WORMLEY, W. M. Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes. **Academy of Management Journal, Briarcliff Manor**, v. 33, n. 1, p. 64-86, Mar. 1990.

GROSSI, M. P. O Significado da Violência Nas Relações de Gênero No Brasil. **Sexualidade, Gênero e Sociedade**, Rio de Janeiro, v. 2, n.4, 1995.

INSTITUTO ETHOS. **Conferencia Como as Empresas Podem e (Devem) Valorizar a Diversidade**. São Paulo: Instituto Ethos, 2000.

IRIGARAY, H. A. R. Discriminação por orientação sexual no ambiente de trabalho: uma questão de classe social? Uma análise sob a ótica da pós-modernidade crítica e da Queer Theory. In: ENCONTRO NACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E GOVERNANÇA, 2008, Salvador. Salvador: ENAPG, 2008.

IRIGARAY, H. A. R. Políticas de diversidade nas organizações: uma questão de discurso? In: ENCONTRO ANUAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, XXXI, 2007, Rio de Janeiro. Rio de Janeiro: ANPAD, 2007a.

IRIGARAY, H. A. R.; FREITAS, M. E. Estratégia de Sobrevivência dos gays no Ambiente de Trabalho. **Revista Psicologia Política** (Impresso), v. 9, p. 317-335, 2013.

IRIGARAY, H. A. R; SARAIVA, L. A. S. Políticas de diversidade nas organizações: uma questão de discurso? **RAE**, 2009.

JESUS, J. G. **Orientações sobre identidade de gênero: conceitos e termos**. 2ª ed. Brasília: Autor, 2012.

KERLINGER, F. N. **Metodologia da Pesquisa em Ciências Sociais**. São Paulo: EPU / EDUSP, 1980.

LOPES, P. "**Homossexualidade**"; Brasil Escola. Disponível em <<https://brasilecola.uol.com.br/psicologia/homossexualidade.htm>>. Acesso em 14 de dezembro de 2018.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos de metodologia científica**. 5.ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MORAES, Roque. Análise de conteúdo. **Revista Educação**, Porto Alegre, v. 22, n. 37, p. 7-32, 1999.

RAGINS, B. R.; CORNWELL, J. M. Pink triangles: antecedents and consequences of perceived workplace discrimination against gay and lesbian employees. **Journal of Applied Psychology**, Washington, v. 86, n. 6, p. 1244-1261, Dec. 2001.

ROBBINS, S. P. **Comportamento Organizacional**. 11. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 536 p. 2005.

ROBBINS, S. P.; JUDGE, T.; SOBRAL, F. **Comportamento organizacional: teoria e pratica no contexto brasileiro**. 14. ed. São Paulo: Pearson, 2010.

ROESCH, S. M. A. **Projetos de estágio e de pesquisa em administração: guia para estágios, trabalhos de conclusão, dissertações e estudos de caso**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

ROHM, R. H. D.; POMPEU, S. L. E.; POMPEU, W. L. E. **Simpósio de Excelência e Gestão da Tecnologia**, 2015. Disponível em: <<https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos15/822268.pdf>>. Acesso em 2018 mar. 2018.

SALES, R. G. Diversidade no Trabalho: Valores Organizacionais e Adesão a Normas de Relacionamento com a População LGBT. In: XXXVIII Congresso Brasileiro de Ciências da Comunicação, 2015, Rio de Janeiro.

SIQUEIRA, M. V. S.; FERREIRA, R. C.; ZAULI-FELLOWS, A. Gays no ambiente de trabalho: uma agenda de pesquisa. In: ENCONTRO ANUAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, XXX, 2006, Salvador. Salvador: ANPAD, 2006.

SOUSA, E. M.; BIANCO, M. F.; SILVA, P. O. M.; Análise arqueológica das estratégias utilizadas por homossexuais no trabalho bancário. **Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade**. Belo Horizonte, FAROL, n 6, abril, 2016.

SOUZA, E. M.; GARCIA, A. Sexualidade e trabalho: estudo sobre a discriminação de homossexuais masculinos no setor bancário. **Revista de Administração Pública**, v. 44, n. 6, p. 1353-1377, nov./dez. 2010.

STAKE, R. E. **The case study method in social inquiry**. In DENZIN, Norman K.;

LINCOLN, Yvonna S. **The American tradition in qualitative research**. Vol. II. Thousand Oaks, California: Sage Publications. 2001.

VECCHIO, R. **Comportamento Organizacional**. São Paulo: Cengage Learning, 2009.

YIN, R. **Case Study Research: Design and Methods**. 2. Ed. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, 1994.

APÊNDICE: ROTEIRO DE ENTREVISTA

CARACTERIZAÇÃO DO ENTREVISTADO

1. Idade?
2. Escolaridade?
3. Sexo?
4. Gênero?
5. Classe social?
6. Idade em que assumiu a orientação sexual atual?
7. Cargo ocupado na empresa?
8. Função gerencial?

IDENTIDADE SOCIAL DENTRO DA ORGANIZAÇÃO

1. A sociedade costuma ver os homossexuais como seres frágeis, fofoqueiros e instáveis emocionalmente, desqualificando para trabalhar, limitados a profissões de cabeleireiro, comissários de bordo e artistas. E você? Como você costuma ser percebido dentro da organização onde atua?

DISCRIMINAÇÃO DENTRO DA ORGANIZAÇÃO

1. A empresa onde você trabalha garante, efetivamente, políticas e práticas organizacionais não discriminatórias?
2. Seus colegas de trabalho ou subordinados demonstram preconceito e atitudes discriminatórias frente a sua orientação sexual? Em caso de resposta positiva, que tipo de preconceito?
3. Seu gerente ou superiores manifestam preconceito e atitudes discriminatórias frente a sua orientação sexual? Em caso de resposta positiva, que tipo de preconceito? Esse preconceito e essas atitudes são velados ou explícitos?
4. No caso de resposta positiva para as questões 2 e 3, explique o que te faz permanecer ainda na organização em que labora?
5. Você acredita ter dificuldade de ser promovido dentro da empresa devido a sua orientação sexual? Explique por quê.
6. Quais suas perspectivas relacionadas ao seu futuro profissional?

ESTRATÉGIAS INDIVIDUAIS DE SOBREVIVÊNCIA

1. Os preconceitos, velados ou explícitos interferem na forma como você expõe sua orientação sexual dentro da empresa?
2. Você assume sua opção sexual dentro da organização onde trabalha? Caso assuma, responda ainda: De forma total ou parcial? Como isso corre?
3. Como totalmente assumido, quais as estratégias que você se utiliza no ambiente de trabalho para garantir seu posto de trabalho e enfrentar a discriminação?
4. Como parcialmente assumido, como você se comporta no trabalho para não revelar de forma absoluta sua orientação sexual e enfrentar a discriminação?
5. Como não assumido, como você se comporta no trabalho para não revelar sua orientação sexual?